

# María Pazos Morán

## La Comisión Europea y la conciliación: de mal en peor

En reciente artículo publicado en eldiario.es ([bit.ly/2rTYJO1](http://bit.ly/2rTYJO1)), las comisarias europeas de Empleo y Justicia presentan la nueva propuesta de Directiva de la Comisión Europea sobre Conciliación de la vida laboral y familiar. Constatando que hoy en día *sigue siendo más probable que sean las mujeres las que se queden en casa cuidando de los hijos o de familiares mayores y no los hombres*, las comisarias declaran la necesidad de *mejorar la conciliación y asegurarnos de que la carga de las responsabilidades familiares no recaiga de manera desproporcionada en las mujeres*. Loables intenciones, ¿pero en qué se concretan? La Plataforma por Permisos iguales e intransferibles por nacimiento o adopción ha explicado en un comunicado las trampas que encierra esta nueva propuesta de Directiva europea; trampas que pueden pasar desapercibidas por venir inmersas en una regulación enmarañada que, además, declara como objetivo la igualdad. Por eso conviene ver el asunto en su conjunto antes de entrar en los detalles que nos dificultan ver el bosque.

La propia CE reconoce, incluso en su propuesta de Directiva, la incontestable evidencia de que los hombres se toman masivamente los permisos cuando son intransferibles y pagados a tasas mayores del 80%, pero en general no se los toman cuando alguna de esas dos condiciones no se cumple. Así que, si la CE quiere conseguir un uso equilibrado de los permisos por parte de hombres y mujeres, basta con que conceda a los padres un derecho que ahora se les escamotea, estableciendo para cada persona progenitora un permiso de igual duración, intransferible y pagado al 100% durante el primer año de vida de su criatura, tal como propone la Plataforma internacional PLENT y en España la PPIINA.

En lugar de ello, la CE ha mantenido hasta ahora 2 diferentes tipos de permisos: el de maternidad para la recuperación del parto (mínimo 14 semanas) y el parental (en España llamado excedencia) para cuidar (mínimo 4 meses). Y ahora propone añadir un tercero: el nuevo permiso de paternidad (2 semanas). ¿Por qué tanta complicación?

Hasta ahora, el argumento para mantener dos directivas separadas y desconectadas (una para el permiso de maternidad y la otra para los permisos parentales o excedencias) era que el permiso de maternidad es asunto de la DG de Salud, mientras que los permisos parentales (excedencias) son asunto de la DG de Empleo y de los sindicatos. Una ficción insostenible pero muy conveniente para eludir el objetivo de igualdad global en la práctica. Así, cuando se trata del permiso de maternidad sólo se puede hablar de la madre, mientras que cuando se habla de permisos parentales se "olvida" que en la realidad estos son una prolongación del de maternidad. Así, la madre pasa de la DG de salud a la DG de empleo a las 14, 16 o 24 semanas según los países, aunque lo que ella note en su cuerpo no sea eso sino que disminuye o cesa su remuneración y que el padre no la sustituye. Estos detalles, y que las empresas toman nota de que las mujeres se ausentan más, no parecen concernir a ninguna DG de la CE.

El permiso de paternidad que la CE propone ahora será solamente de 2 semanas y sólo estará pagado al nivel de la baja por enfermedad (75% en España). Un avance en comparación con nada, podríamos decir. ¿Pero por qué comparar con la nada en lugar de con el uso equilibrado de los permisos? Dos semanas están por debajo del permiso de paternidad

existente ya en la mayoría de los países, y son la séptima parte del mínimo de 14 semanas establecido para el permiso de maternidad. Además, pagarlo a menos del 80% ni siquiera asegura que se lo tomen la mayoría de los padres. ¿Por qué no un permiso de paternidad de la misma duración que el de maternidad y también pagado al 100%?

El actual permiso de paternidad sirve para "ayudar" mientras la madre se recupera del parto. Después ella se quedará cuidando en solitario, por mucho que la legislación y la jurisprudencia europeas sigan cerrando los ojos a este hecho elemental. En todo caso, existen evidencias de que la implicación del padre en el cuidado es beneficiosa para la salud de la madre, para su mantenimiento en el empleo y para su salario. Más detalles que la CE parece olvidar.

En un alarde de *igualitarismo parcial*, la CE propone reformar los permisos parentales de 4 meses para que sean iguales, intransferibles y pagados. Bueno, dirán muchas personas, al menos los padres se tomarán esos 4 meses. Pero desgraciadamente no se los tomarán, porque vienen con trampa: también estarán pagados al nivel de la baja por enfermedad y, lo que es aún más grave, ¿se podrán tomar "al menos hasta los 12 años"! (Art. 5). Otros dos insignificantes detalles a ojos de la CE, claro.

Como colofón, olvidándose ya del objetivo de igualdad, el Artículo 9 de la propuesta de Directiva establece que se favorecerá la "flexibilidad"... también "al menos" hasta los 12 años.... mediante (i) reducción de jornada, (ii) horarios flexibles y (iii) teletrabajo". ¡Pero si la propia CE reconoce que son las mujeres, y no los hombres, quienes recurren a estas tres "facilidades"! Aún más, en la mismísima explicación del Art. 9 se recuerda que "largos periodos de reducción de jornada pueden conducir (a las mujeres) a acumular menos cotizaciones sociales, viéndose abocadas a pensiones reducidas o inexistentes". Qué pena, pero la CE... ¡adelante y hasta los 12 años por lo menos!

En resumen, podemos afirmar que la "nueva" propuesta de la CE, de aprobarse, aumentaría la presión a las madres para retirarse de sus puestos de trabajo (parcial y totalmente) por cuidar a las criaturas durante largos periodos, mientras que a los hombres les ofrecería la vía de "ayudar" un par de semanas y luego tomarse días sueltos a lo largo de 12 años. Como consecuencia, las mujeres seguiríamos siendo vistas por las empresas como "mano de obra de alto riesgo" a la hora de la contratación estable y de la promoción.

Está muy bien que las dos comisarias, de Empleo y de Justicia, se hayan juntado para escribir; ahora falta que se junten para poner orden en tanta telaraña legislativa. Como reconoce esta nueva propuesta de Directiva: "una ley única e integral sobre el tema es la mejor opción por razones de transparencia, simplificación, seguridad jurídica y aplicabilidad de los derechos". La CE recurre ahora a este argumento para derogar la antigua Directiva sobre Permisos Parentales negociada en su día con los sindicatos, lo que antes parecía imposible. Pues bien, ¿qué mejor momento para derogar también la antiquísima Directiva sobre permiso de maternidad y emitir una sola Directiva integral sobre permisos laborales y prestaciones, en caso de nacimiento o adopción, que establezca permisos iguales, intransferibles y pagados al 100% durante el primer año de vida? Esta es precisamente la propuesta de la PLENT. Si la madre necesita recuperarse del parto, el padre tendrá que cuidar mientras. Si la madre tiene que reincorporarse a su empleo, el padre tendrá que cubrir el mismo periodo al cargo de la criatura durante sus primeros meses de vida. Si hombres y mujeres tenemos que cobrar igual, los hombres tendrán que ausentarse exactamente durante el mismo tiempo continuado de sus puestos de trabajo. El objetivo es, tal y como reconoce la CE, el uso equilibrado de los permisos. ¡Y claro que se puede!