



26.02.2015

*¡Desbloquemos la Directiva de la “baja por maternidad”!
O por qué no es un texto desfasado*

Sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que enmienda la Directiva del Consejo 92/85/CEE sobre la introducción de medidas para fomentar mejoras en la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres embarazadas y de las trabajadoras que hayan dado a luz recientemente o sean madres lactantes (la llamada Directiva de la “baja por maternidad”)

PROPUESTA de 3 pasos para crear los sistemas

La revisión de la Directiva de la baja por maternidad; el compromiso que se negociará:

18 semanas de baja legal estructuradas de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias completamente remuneradas (incluyendo la transferencia al compañero)
- +
- 12 semanas pagadas según la práctica actual de los Estados miembros o un mínimo del 85% del salario previo, si no existe ningún régimen concreto en vigor = salud y seguridad en el trabajo de las mujeres embarazadas = mayor empleabilidad.
- “Cláusula pasarela” del permiso parental (al menos, dos semanas)

Una nueva Directiva sobre el permiso por paternidad que se apruebe por separado.

Establecer una baja por paternidad remunerada de, al menos, diez días laborables.

Evaluar **la implementación de la Directiva revisada de permiso parental** (que prevé cuatro meses de permiso parental remunerado según las prácticas actuales de los Estados miembros, de los cuales un mes no es transferible entre los padres)

¿Qué defendemos?

- La estrategia de la **UE 2020** para lograr una economía que sea inteligente, sostenible y de inclusión conlleva objetivos ambiciosos, incluyendo un índice de empleo del 75% para hombres y mujeres, y la reducción del número de personas que viven en la pobreza y la exclusión social, o que están en riesgo de estarlo, al menos, en 20 millones de personas antes del año 2020. Es poco probable que esos objetivos se cumplan, a menos que los Estados miembros implementen políticas coherentes para promover la **igualdad de género**.
- La **caída del índice de natalidad** en la Unión Europea se ha visto exacerbada por la crisis, ya que el paro, las situaciones de empleo precario y la incertidumbre sobre el futuro y sobre una recuperación sostenible están consiguiendo que las parejas, y las mujeres jóvenes en concreto, pospongan la maternidad, reforzando así **la tendencia del envejecimiento de la población en toda la Unión Europea**.
- Los objetivos de crecimiento económico y de inclusión social, así como el reto demográfico, también confirman que hace falta **facilitar un equilibrio entre la vida profesional y personal u ofrecer políticas de reconciliación, lo que constituye el prerrequisito más importante para que aumente la participación de la mujer entre la población activa**.
- A pesar de la legislación actual que procura la Directiva de 1992 del Consejo, la discriminación por temas relacionados con el embarazo sigue siendo una realidad: los altos niveles de discriminación por motivos de embarazo o relacionados con la maternidad son uno de los temas de los que se ocupan en la actualidad los órganos de igualdad de Europa¹. También se ha informado, desde 2009, de quejas por la realización de procedimientos injustos de selección y por técnicas encubiertas usadas por los empleadores para echar a mujeres embarazadas. Los informes también muestran que, en épocas de crisis, es posible que a los empleadores les resulte más fácil discriminar por motivos de género cuando hay mucho paro, lo que facilita, por lo tanto, que los empleadores puedan contratar por razones de género con una pequeña probabilidad de ser detectados y sin que haya consecuencias negativas en términos de beneficios.
- Las diferencias entre las prácticas y el disfrute de derechos de embarazo/maternidad con carácter legal en toda Europa imposibilita la práctica del derecho de **movilidad de las mujeres trabajadoras**, tal y como se consagra en los Tratados.
- Desde 1992, una Directiva del **Consejo** ofrece, al menos, 14 semanas seguidas de baja por maternidad con “una prestación adecuada”. En el 2008, la Comisión Europea publicó una propuesta que enmienda la Directiva para ampliar la duración del permiso de 14 a 18 semanas (estándares de la OIT, Organización Internacional del Trabajo), mejorando **la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres embarazadas y de las trabajadoras que hayan dado a luz recientemente o sean madres lactantes**. El informe Estrela adoptado por el Parlamento Europeo, en octubre del 2010, estableció en **primera lectura** la posición del Parlamento Europeo: la duración se amplió a 20 semanas (estándares de la

¹ Equinet, red europea de organismos especializados en el ámbito de la igualdad, *Los organismos especializados en el ámbito de la igualdad promueven un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral de todos*, Una perspectiva política de Equinet, 2013.

OMS, Organización Mundial de la Salud), se introdujo una baja por paternidad no transferible de, al menos, dos semanas, y también se reforzó la protección de los empleados domésticos y la protección contra el despido. Por último, el reemplazo del salario sería del 100% de la paga completa, al menos, durante 16 semanas. A partir de aquel momento, sucesivas presidencias nunca han logrado una posición ni han recibido un mandato para empezar a negociar.

- Aparte de un **nuevo conjunto de actores institucionales** que surgieron de las elecciones al Parlamento Europeo del 2014 —la nueva ponente Arena (S&D) y la nueva comisaria Jourova—, la Directiva de la baja por maternidad se ha visto en peligro en la lista del comisario Timmermans, en el ejercicio de **REFIT** (programa de adecuación y eficacia de la reglamentación) **de mayo del 2015**. En relación con el procedimiento, la responsabilidad recae ahora en el Consejo Europeo. La Presidencia italiana tenía intención de retomar los debates sobre el tema; pero la Presidencia letona ha afirmado recientemente que *“aunque lo considera una prioridad, hay pocas perspectivas de conseguir un mandato y hace falta un texto más moderno”*.
- No es correcto que una institución no se involucre con otra en el proceso legislativo y la Comisión Europea tiene la responsabilidad de involucrarse con las instituciones y con el Consejo para avanzar. **Les pedimos a la Comisión Europea y a los Estados miembros que reanuden las negociaciones y les recordamos la voluntad del Parlamento Europeo de desbloquear este informe.**
- Nosotros, en el Parlamento Europeo, estamos dispuestos a **examinar nuevamente** este dossier. Para desbloquear la actual situación de estancamiento, **pedimos que se cree un grupo de trabajo de las tres Presidencias (Italia, Letonia y Luxemburgo) en la próxima reunión del Consejo EPSCO (Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores) del 9 de marzo.** ¡Avancemos juntos!

¿Por qué no es un texto desfasado?

- Europa se enfrenta con importantes retos demográficos, así como con un estancamiento económico. Las mujeres, que representan el 60% de las tituladas universitarias, pueden ser una palanca clave para el crecimiento. Sin embargo, **solo trabaja el 63% de las mujeres de la Unión Europea, una diferencia del 12% en relación con los hombres, aunque el objetivo de empleo femenino sea del 75%**. Al ritmo actual, tendríamos que esperar hasta el 2038 para conseguir que se cumpliera ese objetivo. Supone **una pérdida significativa de potencial. Las mujeres pueden y deben desempeñar un papel importante en la recuperación social y económica de Europa.**
- La desigualdad en el mercado laboral tiene consecuencias para toda la vida e influye en los derechos de la mujeres, particularmente, en las pensiones, como lo atestigua el **39% de diferencia entre las pensiones que perciben los hombres y las mujeres de la Unión Europea**, lo que representa más del doble de la diferencia salarial por motivos de género, que es del 16%. Uno de los motores de la diferencia salarial persistente entre hombres y mujeres se relaciona con los periodos en los que las mujeres están fuera del mercado laboral, incluyendo el alumbramiento, que a largo plazo supone discriminación contra las mujeres en comparación con sus compañeros varones.
- Además del entorno económico y social, **uno de los principales desincentivos para que las mujeres entren en el mercado laboral son las dificultades a las que se enfrentan para equilibrar las responsabilidades laborales y privadas.** A nivel práctico, esto acaba en segregación horizontal y vertical. Las mujeres embarazadas y las nuevas madres

figuran entre los trabajadores más vulnerables del mercado laboral, una situación que se exacerba en épocas de dificultad económica. Existe una necesidad real y **urgente de reforzar la protección de las mujeres durante el embarazo y cuando vuelven al trabajo**. Por ejemplo, desde el inicio de la crisis, se ha extendido incluso más la práctica de que el trabajador firme una carta de despido, sin fecha, en el momento de la contratación para que el empleador pueda usarla en el futuro a su conveniencia; una práctica que afecta más específicamente a las mujeres embarazadas.

- Las disposiciones sobre la ampliación y la armonización de la baja por maternidad **ayudarían, por lo tanto, a proteger a las mujeres** en el mercado laboral mientras se les permite reconciliar la vida personal y profesional. También sería un paso importante en **la capacitación económica de la mujer**.

Por lo tanto, esta propuesta cumple dos objetivos principales: **reforzar la agenda social europea** mientras se ofrecen **mejores condiciones para que las mujeres puedan desempeñar plenamente su papel en la recuperación económica de la Unión Europea**.

Los resultados de las elecciones europeas confirman el malestar que existe en la actualidad entre los ciudadanos europeos y las instituciones europeas. **Si Europa quiere reconectar con sus ciudadanos** debe demostrar que puede **garantizarles a todos sus derechos, la igualdad y la justicia**. Adoptar una Directiva más rotunda sobre la maternidad enviaría un mensaje positivo a los ciudadanos europeos y mostraría que las instituciones europeas pueden llegar a un consenso en temas importantes de su vida cotidiana.

Argumentos “falsos”

- **La propuesta revisada de la baja por maternidad no es tan relevante como lo fue en el 2008 debido a los cambios del entorno socio-económico y a la modificación de la Directiva del permiso por paternidad que, entretanto, han tenido lugar. Es demasiado caro.**

Falso. Las restricciones presupuestarias y el proceso de consolidación fiscal se han presentado a menudo como una de las principales razones para abandonar esta propuesta.

Además de que **hace falta en términos de protección social, seguridad, salud y derechos**, la Directiva revisada del permiso por maternidad también se considera una **inversión** que tendrá **una influencia real en términos de empleo de la mujer**, así como de crecimiento económico. Según la Comisión Europea, **todos los estados miembros de la Unión Europea podrían obtener crecimiento económico eliminando las desigualdades entre hombres y mujeres del mercado laboral**.

- **La propuesta revisada de baja por maternidad podría poner en peligro la situación de los países donde las disposiciones actuales abarcan más que la propuesta.**

Falso. El Parlamento Europeo está dispuesto a **incluir más flexibilidad** para garantizar que los Estados miembros puedan seguir su propio ritmo mientras se garantiza un nivel mínimo de protección y de baja remunerada. La Directiva propuesta se basa en estándares mínimos, y se recibe bien que los Estados miembros ofrezcan niveles superiores, pero no podemos ofrecer menos.

- **En este momento no tenemos recursos ni capital político que dedicar a este dossier.**

Falso. La salud de la mujer y las normas de seguridad no pueden considerarse un tema de segunda categoría.

Los gobiernos deben desplegar recursos y mostrar voluntad para llegar a un acuerdo. Para millones de ciudadanos y de votantes, Europa debe ofrecer resultados en cuanto a **derechos sociales e igualdad de género.**

- **Podemos vivir, por ahora, con el status quo y ya volveremos a presentar una propuesta nueva, que sea más ambiciosa y más detallada, en un mejor momento.**

Falso. Aunque algunos Estados miembros tengan disposiciones de maternidad que se acercan a las que se incluyen en la propuesta que se ha bloqueado, adoptar la Directiva revisada **garantizaría firmemente estándares europeos mínimos y mejoraría la salud y la seguridad de todas las mujeres embarazadas y de las mujeres que han dado a luz.** La legislación que se aplica en la actualidad data de 1992 y hace falta actualizarla.

¿Por qué el permiso parental no cumple los mismos objetivos?

El permiso por paternidad (que los interlocutores sociales acordaron en 2010) busca garantizar un reparto equitativo de las responsabilidades dentro del hogar; pero **no se ocupa de la realidad básica de que las mujeres son biológicamente responsables de dar a luz. El permiso por maternidad se ocupa de los derechos de la mujer.** Además, debe examinarse la implementación del permiso de paternidad antes de pedir nuevas medidas.

¿Cuál es el camino a seguir?

El Parlamento Europeo le pidió a la Presidencia letona que reanudara las negociaciones **creando INMEDIATAMENTE un grupo de trabajo informal del trío de presidencias** que podría llevar a que se otorgara un mandato. Ello permitiría que los negociadores **pusieran sobre la mesa soluciones nuevas** en el marco de la propuesta actual.

- Como se expresó en la posición adoptada, el Parlamento Europeo preferiría, naturalmente, conseguir que se amplíe el permiso mínimo a **20 semanas.** Sin embargo, **la propuesta original de la Comisión Europea (18 semanas)** puede ser una buena base para que el Consejo empiece a trabajar en un posible compromiso. Por ejemplo, podría preverse una introducción gradual de la ampliación del permiso en aquellos Estados miembros donde la baja sea ahora más corta. **Tanto el sistema de pago como la duración de la baja podrían examinarse con flexibilidad. Por ejemplo, se podrían incluir seis semanas de salario completo obligatorio más 12 semanas, según las prácticas actuales de los Estados miembros.**
- Que las tareas familiares y domésticas se compartan entre hombres y mujeres es esencial para lograr la igualdad de género; **sin embargo, una cuarta parte de los Estados miembros todavía no ofrecen un permiso de paternidad.**

El Parlamento Europeo le pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que estudien todas las posibilidades para establecer un permiso de paternidad remunerado de, al menos, diez días laborables.

El Parlamento Europeo también fomenta medidas (legislativas y de otro tipo) que permitirán que los hombres, y los padres, en particular, puedan ejercer su derecho de alcanzar un equilibrio entre

su vida laboral y personal, siendo un ejemplo promover la medida de que el **permiso parental** pueda tomárselo el padre o la madre; pero sin que sea intercambiable entre ellos hasta que su hijo haya alcanzado cierta edad.