 ****

**Aportaciones del CERMI y de la Fundación CERMI Mujeres a la consulta pública sobre el Anteproyecto de Ley para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019 y la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019**

* **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019.**

El Diario Oficial de la Unión Europea publicó el 12 de julio de 2019 la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Esta Directiva establece los requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en lo relativo a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, mediante la facilitación a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores de la conciliación de la vida familiar y profesional. Con esta finalidad la Directiva 2019/1158 establece: (i) derechos individuales relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores; y (ii) fórmulas de trabajo flexible para las personas trabajadoras que sean progenitores o desarrollen tareas de cuidado.

La trasposición al derecho interno de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019 debe ofrecer al conjunto de la ciudadanía europea un catálogo de derechos basados en el pilar europeo de derechos sociales, tomando en especial consideración las siguientes aportaciones:

* Ofrecer una protección específica a las familias monoparentales / monomarentales. Según el Libro Blanco sobre la protección familiar de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) el 40% de estas familias vive en la pobreza en España, siendo la media europea del 27%. Esta situación de vulnerabilidad se acentúa cuando el/la progenitora presenta además algún tipo de discapacidad. A pesar de la evidencia que arrojan los datos, las políticas públicas de protección de esta tipología familiar en nuestro país sigue siendo anecdótica. Además, la interconexión con otros factores de exclusión relevantes debe ser tomados en cuenta a la hora de valorar la de la intensidad de la protección en cada caso.

Así, la trasposición de esta Directiva debe propiciar la adopción de medidas de conciliación y protección para familias monoparentales / monomarentales que permitan la elección de modalidades de trabajo en remoto o teletrabajo, siempre y cuando el sector económico en el que se desarrolla la persona trabajadora lo permita, en los periodos ‘no lectivos’ o bien acogerse a calendarios laborales flexibles, sin que afecte a la retribución salarial. La falta de coordinación actual entre los horarios laborales y los escolares obliga a las familias a realizar un desembolso económico en muchas ocasiones inasumible con el fin de garantizar la atención y el cuidado de las y los menores de edad en esos periodos en los que no se imparten clases en los colegios. A esta realidad hay que añadir, la falta de recursos de conciliación plenamente accesibles que garanticen que cualquier menor de edad en nuestro país pueda disfrutar en igualdad de condiciones de estos recursos. Debe garantizarse así la plena accesibilidad de los recursos disponibles en materia de conciliación y corresponsabilidad (campamentos y otras actividades extraescolares).

* Asimismo, debe articularse una nueva renta para la atención a las y los menores (denominada ‘renta universal para la crianza’) en forma de ayudas económicas mensuales de 150 euros por hija/o, aumentándose esta cantidad en un 50% si se trata de una familia monoparental / monomarental y en un 100% cuando los progenitores o los menores presenten una discapacidad acreditada hasta los 18 años. Para el reconocimiento de esta renta no se computarán los ingresos de la unidad familiar y serán compatibles con otras ayudas económicas reconocidas para el cuidado de menores con discapacidad. Esta ‘renta universal para la crianza’ permitiría que España se alinease con las políticas de protección de otros países de la Unión, como por ejemplo Alemania, donde las familias con menores de 0 a 6 años reciben una media de 154 euros al mes por hija/o.
* En relación los permisos de maternidad / paternidad iguales y no trasferibles, se recomienda extender su duración hasta los 6 meses, permitiendo a las madres / padres que crían a sus hijas e hijos en solitario puedan acumular ambos permisos remunerados, de tal manera que su disfrute se extienda a lo largo de un año completo.
* Esta acumulación para el disfrute del permiso de maternidad / paternidad por un solo progenitor también debe preverse en aquellos casos en los que el padre o la madre tengan una discapacidad acreditada y opten por dicha acumulación, bastando un 33% de discapacidad para optar a ella.
* Se debe reconocer, asimismo, la posibilidad de que el progenitor pueda compartir la mitad de esa licencia con una persona conviviente que se encuentre efectivamente empadronada en su domicilio o con un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad).
* La ampliación del permiso de cuidado por persona deberá ser 100 % remunerado y deberá tener una duración de al menos siete días al año, para cuidar a hijos, hijas, a la pareja y a personas adultas mayores. El permiso podrá extenderse un 100% más en su duración en aquellos casos en los que quien disfrute el permiso o la persona que necesita recibir el cuidado presente una discapacidad acreditada.

* **Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019.**

El Diario Oficial de la Unión Europea publicó el 11 de julio de 2019 la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Esta Directiva deroga la anterior (Directiva 91/533/CEE) ante la necesidad de contar con un marco normativo homogéneo para todas las personas trabajadoras en la UE, atendiendo además a las nuevas formas de empleo ensayadas en los últimos años.

El objetivo que se persigue con esta nueva Directiva es mejorar las condiciones de trabajo mediante la promoción de un empleo que ofrezca una mayor transparencia y previsibilidad, a la vez que se garantiza la capacidad de adaptación del mercado laboral, estableciendo unos derechos mínimos aplicables a todas las personas trabajadoras de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral.

Se garantizará, de esta manera, que el empresariado ofrezca por escrito y en el plazo de dos meses desde el comienzo de la relación laboral toda la información relevante relativa a la misma:

* identidad de las partes y el lugar de trabajo,
* calidad del puesto de trabajo,
* fecha de inicio del contrato y su duración,
* retribución,
* jornada laboral habitual y
* convenios colectivos aplicables.

Sobre la obligación de información la Directiva establece en el art. 3 (Suministro de información) que la persona empleadora proporcionará y transmitirá dicha información en papel o, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la persona empleadora conserve la prueba de la transmisión o recepción, en formato electrónico.

Entre las cuestiones sobre las que las personas empleadoras están obligadas a ofrecer información a sus trabajadores/as hay que incluir aspectos relacionados con el desarrollo de nuevas formas de empleo a través de la utilización de tecnologías de la información y la comunicación, con especial impacto en sectores productivos con perfiles profesionales determinados. Estas nuevas fórmulas exigen el reconocimiento de derechos inexistentes hasta la fecha, como, por ejemplo, el denominado ‘**derecho a la desconexión’**, sobre el que también debe ofrecerse información.

Esta demanda tiene especial relevancia para el conjunto de personas con discapacidad que en los últimos tiempos se han sumado a esta modalidad de trabajo, y muy especialmente aquellas personas en especial situación de vulnerabilidad (p.e. personas trabajadoras transfronterizas) y quienes tienen responsabilidades de cuidado.

Otro punto informativo que debe incluirse en el listado fijado por la Directiva es el relativo a la posibilidad adaptación del calendario de trabajo –en sus distintos elementos– a sus necesidades y preferencias personales, tomando en especial consideración las adaptaciones que puedan demandarse por razón de discapacidad.

Finalmente, es clave remarcar que la regulación relativa a las comunicaciones debe asegurar, asimismo, que estas sean plenamente accesibles para que todas las personas trabajadoras puedan acceder a su contenido sin discriminación. La contravención de esta prescripción normativa debe sancionarse, en todo caso, como infracción punible.

Junio, 2022.

**CERMI**

**Fundación CERMI Mujeres**