



COMUNICADO DE PRENSA

Hacer realidad el pilar europeo de derechos sociales: la Comisión adopta las primeras iniciativas concretas

Bruselas, 26 de abril de 2017

Hacer que el pilar europeo de derechos sociales se convierta en una realidad tangible para los ciudadanos es una responsabilidad conjunta.

© European Union 2017 Director: Diana Cioponea

Si bien la mayoría de los instrumentos para ello están en manos de los Estados miembros, así como de los interlocutores sociales y de la sociedad civil, las instituciones de la Unión Europea —y, en particular, la Comisión Europea— pueden contribuir a establecer el marco y marcar el rumbo. Además de proponer el pilar europeo de derechos sociales, la Comisión también presenta hoy una serie de iniciativas legislativas y no legislativas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la información de los trabajadores, el acceso a la protección social y el tiempo de trabajo.

En primer lugar, este trabajo, realizado bajo la dirección del vicepresidente Dombrovskis y del vicepresidente primero Timmermans, incluye una propuesta destinada a mejorar las condiciones para que los progenitores y los cuidadores que trabajan concilien la vida familiar y la vida profesional.

Frans **Timmermans**, vicepresidente primero, ha declarado: «*Vivir en el siglo XXI significa que nuestra actitud hacia la vida y el trabajo, hacia las mujeres y los hombres, ha de ser una actitud del siglo XXI. Nuestras hijas e hijos no deberían verse obligados a encarnar los modelos de conducta de nuestros abuelos. No existe la conciliación "correcta". sino que se trata de elegir, y ya es hora de dar a todos los ciudadanos la posibilidad real de elegir cómo quieren orientar sus vidas, criar a sus hijos, tener una carrera profesional, ocuparse de sus mayores, en definitiva, vivir sus vidas.*»

Marianne **Thyssen**, comisaria de Empleo, Asuntos Sociales, Capacidades y Movilidad Laboral, ha manifestado: *«Aumentar la participación de la mujer en el mercado de trabajo no es solo una cuestión de equidad, sino que también presenta un triple beneficio. Es bueno para los progenitores y los cuidadores que trabajan, que conseguirán conciliar mejor sus vidas familiares y profesionales; es bueno para las empresas, que podrán atraer y retener el talento; y es bueno para los Estados miembros, que pierden 370 000 millones de euros cada año debido a la brecha de género en el empleo existente en la actualidad.»*

«La conciliación de la vida profesional y de la vida familiar es un reto diario para las mujeres y los hombres de toda Europa» ha declarado Věra **Jourová**, comisaria de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género de la UE. *«Es nuestro deber ofrecer el marco adecuado para que las personas puedan tomar sus propias decisiones. Nuestra nueva propuesta tiene por objeto reforzar los derechos y mejorar las condiciones para que los progenitores que trabajan y los cuidadores concilien el trabajo y las responsabilidades familiares. Aportará una mayor flexibilidad y una mejor protección a las madres, los padres y los cuidadores, ya sea porque quieren dedicar tiempo a cuidar de sus hijos o disfrutar de modalidades de trabajo flexibles, o bien porque deseen volver a trabajar.»*

La propuesta sobre la **conciliación de la vida profesional y la vida familiar** establece una serie de normas mínimas nuevas o más amplias en lo relativo a las normas de permiso parental, de paternidad y para los cuidadores. Incluye el nuevo derecho de que los padres dispongan al menos de 10 días hábiles libres en las fechas en torno al nacimiento de un hijo. La propuesta también prevé que el actual derecho a cuatro meses de permiso parental pueda utilizarse en el caso de niños de hasta 12 años de edad, frente a la actual orientación no vinculante de los 8 años que existe ahora. El permiso parental también se convierte en un derecho individual para madres y padres, sin que sea posible transferir cuatro meses al otro progenitor, un fuerte incentivo para que los hombres también se acojan a esta posibilidad. Se introducirá por primera vez un permiso de cinco días al año para cuidadores, en caso de enfermedad de un familiar directo. Todas estas modalidades de permiso relacionadas con la familia serán remuneradas al menos al nivel del subsidio de enfermedad. La propuesta también ofrecerá a los padres de niños de hasta 12 años de edad y a los cuidadores el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexibles, como los horarios reducidos o flexibles, o bien la flexibilidad en el lugar de trabajo. Además, tiene en cuenta las necesidades de las pymes y aspira a garantizar que no se vean afectadas desproporcionadamente.

Las medidas propuestas están destinadas, en particular, a aumentar las posibilidades de que los hombres asuman las responsabilidades parentales y de cuidados. Ello beneficiará a los niños y ayudará a que aumente la participación de la mujer en el mercado de trabajo, reduciendo así la diferencia entre hombres y mujeres en el empleo, que en 2005 seguía siendo del 11,6 % y que aumenta incluso al 30 % cuando las familias tienen hijos menores de seis años.

Este es uno de los elementos que contribuyen a la brecha de género (16,3 %) y a la brecha en materia de pensiones (40 %). Los Estados miembros pueden encomendar a los interlocutores sociales la aplicación de esta Directiva siempre y cuando se garanticen los resultados que pretende alcanzar.

Además de esta propuesta legislativa, la Comisión también pone en marcha hoy dos consultas de los interlocutores sociales, que reflejan la importancia de la contribución de estos para hacer realidad el pilar europeo de derechos sociales y va en consonancia con su papel en virtud de los Tratados. La primera consulta de los interlocutores sociales se refiere a la modernización de las **normas sobre los contratos de trabajo**. La Directiva sobre la obligación de informar por escrito (91/533/CEE) ofrece al trabajador que comience en un nuevo puesto de trabajo el derecho a ser informado por escrito sobre los aspectos esenciales de su relación de trabajo. Este derecho sigue siendo muy importante, pero puede que deba adaptarse a la luz de las nuevas realidades y prácticas en los mercados de trabajo, para garantizar unas condiciones de trabajo equitativas también en un mundo laboral cambiante. Por tanto, la Comisión desea iniciar un debate sobre las garantías mínimas que merecería todo trabajador, incluidos los que se encuentran en situaciones de empleo atípicas. La Comisión tiene la intención de proponer una revisión de esta Directiva antes de que concluya el año.

Además, la Comisión está iniciando una consulta de los interlocutores sociales sobre el **acceso a la protección social**, con el fin de definir las posibles nuevas normas en este ámbito. Los derechos y las obligaciones vinculados a la protección social se han ido desarrollando a lo largo del tiempo, sobre todo para los trabajadores que tienen contratos normales, mientras que, en lo que respecta a los autónomos y a aquellos con modalidades de trabajo atípicas, su evolución ha sido insuficiente. Las modalidades de trabajo más flexibles de la actualidad ofrecen nuevas oportunidades de empleo especialmente para los jóvenes, pero son potencialmente fuentes de nuevas situaciones de precariedad y desigualdades. La Comisión quiere subsanar las carencias y explorar la manera de ofrecer a todos aquellos que trabajan una cobertura de la seguridad social y servicios de empleo con arreglo a sus contribuciones.

Por último, la Comisión ha adoptado hoy una aclaración de la **Directiva sobre el tiempo de trabajo**, que ofrece orientación sobre cómo interpretar varios aspectos de dicha Directiva en consonancia con un volumen creciente de jurisprudencia. Así se ayudará a los Estados miembros a aplicar el acervo correctamente y a evitar nuevas infracciones.

Antecedentes

Cumplir los principios y los derechos definidos en el pilar europeo de derechos sociales es una responsabilidad conjunta de las instituciones de la UE, los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas. La Comisión Europea contribuirá a establecer el marco y a encabezar el camino sobre cómo aplicar el pilar, respetando plenamente las competencias de los Estados miembros y teniendo en cuenta la diversidad de situaciones entre los Estados miembros y las realidades de hoy y de mañana.

Las iniciativas presentadas hoy ponen de manifiesto la sustancia de los asuntos que han de abordarse y las maneras de actuar inspiradas por el pilar. Determinados principios y derechos incluidos en el pilar requerirán otras iniciativas legislativas para que puedan aplicarse de forma efectiva, como pone de ejemplo la Directiva propuesta sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Cuando sea necesario, se actualizará la legislación vigente de la UE, se completará y se aplicará mejor, algo de lo que es un ejemplo la clarificación de la Directiva sobre el tiempo de trabajo. En todos los casos, la Comisión procurará mantener amplias consultas con todas las partes interesadas y que estas participen; además, los interlocutores sociales desempeñan un papel específico, como ejemplifican las dos nuevas consultas.

Todas las iniciativas adoptadas hoy forman parte del [programa de trabajo de la Comisión para 2017](#). En el contexto del programa anual de trabajo de la Comisión podrán debatirse otras iniciativas a escala de la UE.

Más información

[NOTA INFORMATIVA: Hacer realidad el pilar europeo de derechos sociales: preguntas y respuestas](#)

[Ficha informativa: UN NUEVO COMIENZO PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES](#)

[Comunicación: Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores](#)

[Primera fase de la consulta de los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFUE sobre una posible revisión de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito a los trabajadores \(91/533/CEE\) en el marco del pilar europeo de derechos sociales \[C\(2017\) 2611\]](#)

[Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: Evaluación REFIT de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito a los trabajadores \(91/533/CEE\) \[C\(2017\) 2611\]](#)

[Primera fase de la consulta de los interlocutores sociales en virtud del artículo 154 del TFUE sobre una posible acción para abordar los retos del acceso a la protección social para las personas en cualquier situación de empleo en el marco del pilar europeo de derechos sociales \[C\(2017\) 2610\]](#)

[Directiva sobre el tiempo de trabajo: Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo \[C\(2017\) 2601\]](#)

[Recomendación sobre la inversión en la infancia; Documento de trabajo de los servicios de la Comisión \(DTS\) sobre su aplicación: DTS de la Comisión. Balance de la Recomendación de 2013 sobre «Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas»](#)

[Recomendación sobre la inclusión activa; DTS sobre su aplicación: DTS de la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación de 2008 de la Comisión sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral](#)

Siga al vicepresidente Timmermans en [Facebook](#) y [Twitter](#)

Siga al vicepresidente Valdis Dombrovskis en [Facebook](#) y [Twitter](#)

Siga a Marianne Thyssen en [Facebook](#) y [twitter](#), #Social Rights

Siga a Věra Jourová en Facebook y [twitter](#)

IP/17/1006

Personas de contacto para la prensa:

- [Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)
- [Sara SOUMILLION](#) (+32 2 296 70 94)

Solicitudes del público en general: [Europe Direct](#) por teléfono [00 800 67 89 10 11](#) , o por [e-mail](#)

Contacto: [equipo de prensa](#) de la Comisión Europea en España

<http://ec.europa.eu/spain> - twitter: <https://twitter.com/PrensaCE>