

# ANÁLISIS JURÍDICO Y PROPUESTAS

PARA UNA PLENA TRANSPOSICIÓN DE LA  
DIRECTIVA DE CONCILIACIÓN 1158/2019  
CON ENFOQUE DE INFANCIA Y DIVERSIDAD  
FAMILIAR.

**Asociación Madres Solteras por Elección**



## Análisis jurídico y propuestas para una plena transposición de la Directiva de Conciliación 1158/2019 con enfoque de infancia y diversidad familiar.

### Prólogo

La Directiva de Conciliación aprobada el 20 de junio de 2019 por el Parlamento Europeo, tiene entre sus fines la mejora de las condiciones de conciliación y el logro de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Gracias a su aprobación, los Estados de la Unión Europea han ido introduciendo medidas de conciliación que, sin duda, contribuirán a la mejora del bienestar de las familias y al logro de la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, no es posible hablar de igualdad, si no se hace con un **enfoque de equidad**, que incorpore las distintas realidades de las mujeres que forman familias.

La diversidad de modelos familiares es hoy en día una realidad a la que la sociedad no puede ser ajena. A pesar de la caída de los índices de natalidad, el modelo de familia monoparental, encabezado en un 81% por mujeres, es uno de los que más ha aumentado en los últimos años<sup>1</sup>. Estas familias están expuestas a una mayor vulnerabilidad y un mayor riesgo de exclusión social<sup>2</sup>. La falta de medidas de conciliación adaptadas a ellas tiene como consecuencia que el 93% esté dispuesta a trabajar en empleos de menor cualificación que les permitan mayor flexibilidad horaria, o que incluso pierdan su trabajo por no poder compatibilizarlo con el cuidado, o que el 91%, cuando pierden el trabajo, no encuentren un empleo que les permita la conciliación<sup>3</sup>.

Al transponer esta Directiva, **no puede obviarse la realidad de este colectivo**, a quienes a las discriminaciones ya sufridas por el hecho de ser mujeres, se suman las sufridas por su estado civil o estructura familiar<sup>4</sup>. A esto se suma la discriminación perpetuada por el propio Estado, al aprobar normas que no las contemplan y que provocan nuevas y graves discriminaciones. En particular, la falta de adaptación de los permisos a su realidad familiar, provoca que se vean obligadas a trabajar con la mitad de tiempo protegido para cuidar que el resto de familias, lo que repercute irremediabilmente en su situación laboral, emocional y de salud, así como en la de sus hijos e hijas.

Las medidas de conciliación son cruciales cuando una sola persona se ocupa del cuidado y del sustento económico y cuando, **cualquier perjuicio sufrido por la persona a cargo, repercute directamente en el bienestar de sus hijos e hijas**, al no existir alternancia de cuidado ni un segundo ingreso económico. Por ello, **mejorar los derechos de conciliación**

---

<sup>1</sup> Representando el 10 % de los hogares españoles y alrededor del 25% de los hogares con niños y niñas

<sup>2</sup> Un 52,7% de ellas se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión, dato que aumenta a un 55,7% cuando nos referimos a los niños y niñas que crecen en estas familias según tasa Arope de riesgo de pobreza y exclusión INE 2023 (Estrategia 2030 y 2020 respectivamente)

<sup>3</sup> Informe Monoparentalidad y Empleo de la Fundación Adecco 2022

<sup>4</sup> Que a su vez, pueden interseccionar con otros factores como la discapacidad, la situación de pobreza, el número de hijos e hijas o el origen migrante, etc.

**de estas familias**, no solo es avanzar en **la igualdad de todas las mujeres**, sino también en **derechos de infancia** y reducción de la pobreza infantil.

Los permisos aprobados con motivo de la Directiva contribuirán a lograr mejoras necesarias, pero no son todavía suficientes para garantizar el cuidado de niños y niñas y los derechos de las madres de familias monoparentales.

## Introducción

El objetivo de este informe es analizar la Directiva de Conciliación 1158/2019 y las normas aprobadas en España para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en ella, así como la realización de propuestas para su completa transposición, y para el desarrollo de medidas adoptadas con enfoque de infancia y diversidad familiar, que sirva como **recurso de incidencia a los distintos actores** que trabajan por la igualdad real entre hombres y mujeres, por los derechos de la infancia, por la justicia social y la reducción de la pobreza.

La Ley de Familias en trámite parlamentario es una oportunidad para mejorar las medidas aprobadas hasta la fecha, pero también el Gobierno puede recurrir a la vía de la aprobación de un Real Decreto Legislativo de medidas urgentes para la adaptación de las medidas de conciliación de la Directiva 1158/2019 a las familias monoparentales, que al menos elimine las discriminaciones existentes, tal y como lo ha venido haciendo para transponer la Directiva. También desde la Comisión Europea, se puede promover una rectificación de la Directiva que convierta su Considerando 37 en una obligación para garantizar que se tenga en cuenta a todas las familias y las medidas se adapten a quienes más las necesitan.

Desde la Asociación Madres Solteras por Elección se hace un llamamiento a la responsabilidad política, a la priorización del interés superior del menor y al cumplimiento urgente de la obligación de proteger a todas las familias, incluidas las monoparentales.

## 1.- La Directiva de Conciliación Europea

La [Directiva de Conciliación 1158/2019](#) tiene entre sus fines el de establecer los requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, y con fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores, para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional y contribuir a lograr la igualdad entre hombres y mujeres. La Directiva establece la obligación de los Estados de aprobar, **antes del día 2 de agosto de 2022**<sup>5</sup>, las medidas de conciliación establecidas en ella.

---

<sup>5</sup> Artículo 20. Transposición. 1. Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

En relación a los permisos, la Directiva establece una duración y una remuneración que los Estados deben garantizar, animándoles a mejorar sus condiciones, puesto que se trata de una Directiva de “mínimos”. En particular, los permisos “de cuidadores” deben tener una duración mínima de 5 días; el derecho a ausentarse “por fuerza mayor familiar” se podrá disfrutar por el tiempo indispensable y deberá ser remunerado al menos durante 4 días; y los “permisos parentales” tendrán una duración de 4 meses por persona progenitora, para cuidar hasta que el niño o niña cumpla los 8 años, 2 de los cuales, serán remunerados e intransferibles<sup>6</sup>. La Directiva amplía el plazo para transponer la remuneración de **las dos últimas semanas de permiso parental hasta el 2 de agosto de 2024**<sup>7</sup>.

En su Considerando 37<sup>8</sup>, la Directiva anima a los Estados a valorar la **adaptación de las condiciones y las modalidades de ejercicio a necesidades específicas como las de las familias monoparentales**, padres adoptivos, progenitores con discapacidad o con hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, nacimientos múltiples o prematuros.

## **2.- Distinción entre permisos de maternidad y paternidad y permisos parentales en la Directiva de Conciliación. Duración, finalidad y remuneración.**

La Directiva **distingue claramente los permisos de “maternidad” y “paternidad” de los permisos “parentales”**, refiriéndose a ellos en todo momento como permisos distintos, tanto por sus fines, como por su duración mínima, como por su momento de disfrute:

- **En relación al momento de disfrute**, distingue al especificar que los permisos de “maternidad” y “paternidad”, tienen como fin prestar asistencia al recién nacido y que el permiso de paternidad debe estar **“claramente vinculado al nacimiento”**<sup>9</sup>. Los permisos parentales, por su parte, están **vinculados a un disfrute posterior al de los permisos de maternidad y paternidad**, tal y como se desprende del tenor literal de la Directiva al explicar que, al hacer intransferibles y remunerados al menos dos meses, *se fomenta también la reincorporación de las mujeres al mercado laboral tras haber disfrutado de un período de maternidad y un permiso parental*.<sup>10</sup>

<sup>6</sup> Art. 5 de la Directiva.

<sup>7</sup> Art. 20. Transposición. 2. *No obstante lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.*

<sup>8</sup> Considerando (37) *“No obstante el requisito de evaluar si las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades detalladas del mismo deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas, se anima a los Estados miembros a que valoren si las condiciones y las modalidades detalladas de ejercicio del derecho al permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible deben adaptarse a necesidades específicas, por ejemplo, familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros.”*

<sup>9</sup> En relación al permiso de “paternidad”, en su Considerando (19), señala que *“Los padres deben acogerse a dicho permiso en torno al momento del nacimiento de un hijo y debe estar claramente vinculado al nacimiento con el fin de prestarle asistencia.”*

<sup>10</sup> El Considerando (20) de la Directiva especifica que *“el objetivo de garantizar que cada progenitor disponga al menos de dos meses de permiso parental, con carácter exclusivo y que no pueda transferirlos al otro progenitor, es animar a los padres a*

- Es decir, la Directiva insiste en que son permisos diferentes y que el parental debe disfrutarse con posterioridad al disfrute del permiso por maternidad y paternidad.
- En relación a la duración del tiempo de permiso, establece una duración del permiso de paternidad de al menos 10 días laborables vinculados al nacimiento, ya sea antes o inmediatamente después, mientras que para el permiso parental se establece una duración de 4 meses, de los cuales, 2 deben ser remunerados e intransferibles.
- En relación a la cuantía de la remuneración<sup>11</sup>, distingue entre permisos de maternidad y paternidad y parentales, como dos permisos distintos con su propia remuneración. En relación al de paternidad, resaltando que éste atiende al objetivo de crear un vínculo con el niño, anima a fijar una remuneración o prestación económica igual a la prevista para el permiso de maternidad. En relación al permiso parental y a la remuneración del periodo no transferible, recuerda que “disfrutar el permiso parental conlleva a menudo pérdidas de ingresos para la familia y que el perceptor principal de ingresos solo va a poder acogerse a su derecho si está suficientemente bien remunerado”.
- En relación a su contribución al logro de la igualdad entre hombres y mujeres, se especifica la necesidad incentivar a los hombres para que asuman los cuidados, no solo a través de permisos por paternidad, sino también a través de permisos parentales remunerados, de tal forma que podemos interpretar claramente que la Directiva se está refiriendo a la necesidad de que existan tanto permisos por paternidad como permisos para cuidar más allá del nacimiento bien remunerados<sup>12</sup>.

Por tanto, del análisis de la Directiva, se interpreta que el espíritu de esta norma es el de garantizar que cada persona progenitora disponga de un permiso por “maternidad” o “paternidad” vinculado al nacimiento y al fomento del vínculo con el recién nacido y, una vez disfrutado este permiso, un permiso parental de 4 meses, de los cuales dos deben ser remunerados.

### 3. Posible absorción de los permisos ya existentes.

A pesar de que **garantizar la conciliación requiere ir más allá de los mínimos**, la Directiva permite a los Estados tener en cuenta los permisos ya existentes para valorar el cumplimiento de la misma<sup>13</sup>. Sin embargo, **pretender absorber en permisos existentes,**

---

*hacer uso de su derecho a tal permiso. De esta manera se fomenta también la reincorporación de las mujeres al mercado laboral **tras haber disfrutado de un período de maternidad y un permiso parental.***

<sup>11</sup> Considerandos 30 y 31.

<sup>12</sup> (11) *El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares. La ausencia de **permisos de paternidad y permisos parentales remunerados** en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos.*

<sup>13</sup>20.6. A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4, 5, 6 y 8 de la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, los Estados miembros podrán tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia

**permisos con fines distintos, no solo se aleja del sentido de la norma, sino que diluye el fin para el que han sido diseñados.**

- **Absorción de la parte remunerada e intransferible del permiso (otros dos meses) por el permiso de nacimiento, acogimiento y adopción y/o por el permiso para cuidado del lactante.**

De la lectura de la norma y de su espíritu, **no puede extraerse que los dos meses de permiso parental remunerado e intransferible puedan ser absorbidos** por los permisos por nacimiento, acogimiento y adopción existentes, ni tampoco por los permisos para el cuidado del lactante, puesto que la propia Directiva establece que los permisos parentales deben poder disfrutarse después de que las madres se incorporen al trabajo, para permitir su conciliación y reincorporación tras el disfrute de estos permisos. En caso contrario, no se distinguiría entre ambos permisos en la norma ni se haría alusión a la distinción de sus momentos de disfrute.

Tampoco de la lectura del [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#) por el que se introdujeron los permisos parentales en España, puede extraerse su absorción, al haberlos incorporado en un listado de permisos en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, en el que **claramente aparecen diferenciados de otros permisos ya existentes**, como las excedencias o los permisos por nacimiento, acogimiento y adopción o cuidado del lactante. Esto nos indica nuevamente cómo absorber la duración de los permisos parentales por otros previstos para etapas del desarrollo evolutivo específicas, dejaría sin protección y derecho a ser cuidados a los niños y niñas mayores de un año y vaciaría de significado propio a los permisos parentales.

Por otro lado, el Proyecto de Ley de Familias por el que se pretendía, entre otras, transponer la Directiva en la anterior legislatura con anterioridad a la aprobación de este Real Decreto, indicaba en su Disposición Transitoria Segunda que *“el disfrute del permiso para cuidado del lactante, las reducciones de jornada o las excedencias **no han de limitar en ningún caso el disfrute del permiso parental**”*, lo cual mostraba claramente cómo estos permisos estaban concebidos inicialmente para cuidar más allá de la primera infancia y para otros supuestos de necesidad de cuidado, con independencia de que posteriormente se haya pretendido su absorción.

Tal y como ha anunciado el propio Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, tanto en la anterior legislatura como en esta, el permiso parental está diseñado para poder cubrir las necesidades de conciliación de las familias en momentos distintos al nacimiento, hasta los 8 años del niño o niña, como pueden ser los periodos de vacaciones escolares o días no lectivos, que aumentan a partir del segundo ciclo de educación infantil.

---

y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas.

Desde las organizaciones de infancia<sup>14</sup>, del Tercer Sector y desde las asociaciones de familias monoparentales, ya se viene advirtiendo desde la anterior legislatura, que no puede entenderse que los permisos existentes que se pretende haber absorbido, cumplan la misma función de garantizar el cuidado más allá del nacimiento.

En este sentido lo han interpretado también otros países de la Unión Europea que han aprobado permisos parentales distintos de los permisos por nacimiento, acogimiento y adopción para dar cumplimiento a la Directiva.

- **Absorción de la parte no remunerada de los permisos parentales (dos meses) por la excedencia:**

Si bien hay quien defiende que técnicamente podría interpretarse que la parte no remunerada de los permisos parentales podría absorberse por las excedencias para cuidar, cabe señalar que en España la excedencia sólo protege a quienes las disfrutan (mayoritariamente mujeres) con reserva de puesto de trabajo durante un año, dentro de los primeros tres años del niño o niña, puesto que pasado dicho año, la reincorporación dependerá de que exista un puesto disponible de la misma categoría.

Por tanto, pretender absorber el permiso parental previsto en la Directiva hasta los 8 años por este permiso no remunerado, al que está demostrado que no se acogen los hombres y cuyo disfrute es inviable para una persona al frente de una familia monoparental cuyo sustento económico de la familia le corresponde en exclusiva, se aleja del espíritu de la norma y del objetivo de mejorar las condiciones de conciliación en España y la igualdad entre hombres y mujeres.

Además, el permiso parental está planteado para cubrir otros periodos, como las vacaciones escolares o días no lectivos, que aumentan su duración precisamente a partir del segundo ciclo de educación infantil no cubierto por la excedencia.

#### **4.- Demanda de la Comisión Europea a España ante el TJUE.**

Ante el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva, la Comisión Europea, el 19 de abril de 2023, notificó a España un dictamen motivado, al que respondió el 6 de junio de 2023 mediante carta en la que reconocía no haber transpuesto la Directiva (UE) 2019/1158 dentro de plazo e indicaba que la transposición estaba incluida en el proyecto de Ley de Familias adoptado por el Consejo de Ministros el 28 de marzo de 2023, cuya tramitación había decaído con la disolución de las Cortes Generales. Con el fin de

---

<sup>14</sup> La Plataforma de Infancia, ha puesto de manifiesto en sus [propuestas al Proyecto de Ley de Familias](#), entre cuyas demandas prioritarias se encuentran la remuneración y la equiparación de permisos de las familias monoparentales, y ha reiterado en distintas ocasiones cómo “Al haber aplicado la cláusula pasarela absorbiendo dos meses de los permisos parentales, se han dejado sin cubrir las necesidades de cuidados y crianza más allá de los tres años” y que “una Ley que proteja a las familias no puede obviar las necesidades de cuidados de los niños y niñas mayores de tres años y menos en un contexto en el que se ha puesto en evidencia las carencias y necesidades de cuidado en nuestro país, así como la consecuencia de la falta de medidas de conciliación en el bienestar físico y emocional de niños y niñas.”

evitar el inicio de un procedimiento sancionador ante el TJUE, el Gobierno aprobó con carácter urgente el [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#), que introdujo nuevos permisos para cuidar<sup>15</sup>.

Mediante esta norma, el Gobierno cumplía **parcialmente con las obligaciones contenidas en la misma**, puesto que, limitándose a los requisitos mínimos establecidos respecto al permiso de “cuidadores” y al de “fuerza mayor familiar”, limitaba los permisos parentales a 8 semanas sin remuneración alguna. El Gobierno se escuda para justificar esta duración en la absorción para cumplir con la transposición de los permisos para cuidar ya existentes y en un compromiso anunciado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 de remunerar 8 semanas antes del 2 de agosto de 2024. Este compromiso inicial se redujo a 4 semanas en el [Acuerdo de Gobierno](#) alcanzado con SUMAR posteriormente<sup>16</sup>.

No obstante este intento de justificación en la absorción de permisos ya existentes y en anuncios de remuneración, para la Comisión Europea no es suficiente y, con fecha 16 de noviembre de 2023 publica [su decisión de demandar](#) a España ante el TJUE. Así, con fecha de 30 de enero de 2024 formaliza la interposición de un [recurso contra España ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea](#)<sup>17</sup> por no transponer en plazo la Directiva, pidiendo que **“se condene al Reino de España a abonar a la Comisión una suma a tanto alzado igual a la mayor de las sumas siguientes: (i) un importe diario de 9 760 EUR multiplicado por el número de días en que la infracción habrá persistido<sup>18</sup> entre el día siguiente a la expiración del plazo de transposición establecido en el artículo 20, apartado 1, de la Directiva y la fecha en la que el Reino de España ponga fin a la infracción, o, en su defecto, la fecha del pronunciamiento de la sentencia con arreglo al artículo 260, apartado 3, del TFUE; (ii) una suma a tanto alzado mínima de 6 832 000 EUR;**

Tras esta demanda, el Gobierno ha aprobado un nuevo [Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo](#), “**por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158**” mediante el cual, una vez más, pretende dar por cumplidas las obligaciones de la Directiva, reflejando dicha intención ya en su propio título.

---

<sup>15</sup> Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

<sup>16</sup> El Acuerdo España Avanza PSOE-SUMAR establece en su punto 4 sobre derechos sociales: “*Extenderemos el permiso de paternidad y maternidad hasta las 20 semanas, incorporando mayor flexibilidad con el trabajo a tiempo parcial desde la semana 16 y avanzaremos en la implantación de permisos retribuidos para los cuidados de acuerdo con la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo, con el objetivo de remunerar al menos 4 semanas por hijo/a del recientemente creado permiso parental de cuidados, a partir de agosto de 2024, sin perjuicio de las mejoras que puedan adoptarse en el marco de la negociación colectiva del sector público*”

<sup>17</sup> Concretamente, la Comisión demanda a España por “*no haber adoptado todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 o, en todo caso, no haberlas comunicado*” y haber incumplido “*las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 20, apartado 1, de la Directiva*”.

<sup>18</sup> Si se entendiera cumplida la transposición el día 21 de mayo de 2024, tal y como se pretende según el RDL 2/2024, esta suma ascendería a 6.129.280 €.- prox. (628 días x9.760)y, si se entendiera cumplida el 2 de agosto de 2024, a 7.124.800 €.- aprox.



Este Real Decreto-ley, entre otras cuestiones, **modifica el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el permiso para el cuidado del lactante**<sup>19</sup>, estableciendo que, todas las posibilidades de disfrute de este permiso, incluida la acumulación de horas de ausencia en jornadas completas, son un derecho de la persona trabajadora, sin necesidad de pacto previo ni previsión convencional. Mediante esta fórmula, se pretende dar por cumplida la transposición de la Directiva, al considerar que este tiempo de permiso para cuidado del lactante, convertido ahora en derecho, puede ser absorbido por el permiso parental. De esta forma, se trata de evitar la sanción propuesta al TJUE sin aprobar antes la remuneración de los permisos parentales con urgencia.

Independientemente de que el TJUE aprecie o no incumplimiento de la Directiva, desde la Asociación de Madres Solteras por Elección se considera que el Gobierno debe ir más allá, y no solo cumplir los mínimos que le permitan evitar una sanción, sino legislar de acuerdo al espíritu de la norma y ampliar los derechos para conciliar de todas las familias, con enfoque de equidad, de infancia y de diversidad familiar. La pretendida absorción no solo es cuestionable en cuanto a su interpretación, sino que además, **es insuficiente para atender a las necesidades de cuidado de niños, niñas y adolescentes, proteger a las familias y promover la igualdad de hombres y mujeres incluyendo a las que encabezan familias monoparentales y otras familias con especiales dificultades para conciliar.**

## **5.- Propuestas para una completa transposición en lo relativo a los permisos parentales, con enfoque de infancia y diversidad familiar:**

Para que la Directiva sea transpuesta plenamente y con enfoque de equidad, de infancia y de diversidad familiar, es necesario dar cumplimiento al Considerando 37 de la Directiva, así como a la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>20</sup>, que establece que ningún niño o niña debe ser discriminado por su estructura familiar y a la Constitución, en relación a los principios de igualdad y equidad y al derecho a recibir protección<sup>21</sup>. Para ello, **es necesario garantizar que todos los niños y niñas tengan derecho al mismo tiempo de cuidado y que todas las familias dispongan del mismo tiempo para cuidar protegido y remunerado.**

---

<sup>19</sup> Hasta la aprobación del RDL, este permiso consistía en de una hora de ausencia al día, que podía dividirse en dos fracciones de media hora, o en una reducción de la jornada en media hora, y que podía acumularse en días completos previa previsión en convenio colectivo o acuerdo individual con la empresa

<sup>20</sup> En particular, a los Art. 2 y 3, garantizando el interés superior del menor y su derecho a no ser discriminado por su estructura familiar.

<sup>21</sup> Arts. 14, 9.2 y 39 CE.

En consonancia con las medidas propuestas por las entidades de infancia y del Tercer Sector en relación a los permisos para cuidar, es necesario que se adopten las medidas:

- Que se amplíe la **duración total** del permiso parental a la prevista en la Directiva, es decir, al menos **4 meses hasta los 8 años**, sin absorber los permisos ya existentes diseñados para otros momentos y fines (excedencias, permisos por nacimiento, acogimiento y adopción y para cuidado del lactante), ampliándose su duración total **al menos 8 meses hasta los 8 años en el caso de familias monoparentales**.
- Que los permisos parentales **sean remunerados** durante al menos **dos meses** por persona progenitora y durante **cuatro meses en el caso de familias monoparentales**.

## 6.- Otras propuestas con enfoque de infancia y diversidad familiar en relación al resto de permisos.

Si bien en relación al resto de permisos, técnicamente puede considerarse transpuesta la Directa en cuanto a los mínimos obligatorios, para que estos permisos garanticen la no discriminación de ningún niño o niña por su modelo familiar y que sus necesidades de cuidado estén mínimamente cubiertas, con enfoque de infancia y equidad, al tiempo que se garantiza la igualdad de las mujeres en el mercado laboral, incluyendo a aquéllas que encabezan familias monoparentales y/o con necesidades específicas, se propone:

- **Duplicar la duración del permiso de cuidadores y el de fuerza mayor familiar** en el caso de familias monoparentales, para que todas las familias tengan el mismo derecho a cuidar y todos los niños y niñas tengan derecho al mismo tiempo de cuidado.
- Incluir como motivo susceptible de dar derecho al permiso de cuidadores, cualquier **enfermedad común** que requiera reposo domiciliario e imposibilidad de acudir al centro educativo, cuando se trate de cuidar a niños y niñas.



**Asociación Madres Solteras por Elección**

institucional@asociacionmspe.org

622 323 173

madressolteraspoereleccion.org