



El equilibrio entre el trabajo y la vida personal, ¿sigue siendo importante?

Entrevista: Diputados al PE opinan sobre el reciente informe del Parlamento Europeo

Potencial de la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo

Flexibilidad de los horarios laborales favorable a los trabajadores

Apoyo al trabajo sostenible

Salvar la brecha de género en el empleo

La legislación relacionada con la familia en materia de permisos y prestación de cuidados

Las tareas de provisión de cuidados de los familiares adultos

Calidad y accesibilidad de la atención a la infancia

La jubilación parcial de trabajadores de edad avanzada

# El equilibrio entre el trabajo y la vida personal: crear soluciones para todos





- 3** Ante la reducción del número de horas de trabajo, ¿sigue siendo importante el equilibrio entre vida laboral y personal?



- 4** Entrevista con las diputadas al PE Vilija Blinkeviute y Tatjana Zdanoka.



- 6** Hacer realidad el potencial de la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo



- 8** Flexibilidad de los horarios laborales favorable a los trabajadores: prevalencia y políticas



- 10** El equilibrio es clave para el trabajo sostenible a lo largo de la vida



- 11** Salvar la brecha de género en el empleo: un objetivo económico y social



- 13** Legislación relacionada con la familia, políticas y medidas a escala empresarial en materia de permisos y provisión de cuidados

- 15** Conciliar el trabajo y las obligaciones de provisión de cuidados en el caso de los familiares

- 16** Mejorar la calidad y accesibilidad de la atención a la infancia

- 17** La adaptación de los trabajadores de edad avanzada con jubilación parcial

- 19** Bibliografía recomendada

En este número de Foundation Focus se examina la cuestión del equilibrio entre trabajo y vida personal, y algunos de los factores que facilitan o dificultan a los trabajadores la combinación de su actividad laboral con la vida al margen del empleo. Dado que el promedio de horas de trabajo se ha venido reduciendo de manera constante, se plantea la cuestión de si dicho equilibrio sigue siendo importante. ¿En qué puede ayudar la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo, y qué papel desempeñan las políticas en materia de horarios laborales flexibles? ¿Qué ayudas concretas requieren aquéllos que asumen responsabilidades relativas al cuidado de menores o adultos? El equilibrio entre el trabajo y la vida personal está relacionado con otros aspectos de la vida, como la necesidad de una atención de la infancia de alta calidad, la tarea de abordar la brecha de género en el empleo, y la adopción de disposiciones respecto a los trabajadores de edad avanzada que no pueden continuar desarrollando un trabajo a tiempo completo.

## Editorial

La cuestión resulta fundamental para todo trabajador: ¿cuál es la mejor manera de conciliar las demandas del empleo con otros aspectos de la vida? Con independencia de que se denomine equilibrio entre el trabajo y la vida personal, conciliación de la actividad laboral y la vida al margen del empleo, o adecuación entre las obligaciones laborales, y las de índole familiar o social, se trata de un asunto que atañe a cuestiones similares.

Cuatro de cada cinco trabajadores europeos declara que disfruta de un adecuado equilibrio entre vida laboral y personal. (Lógicamente, se trata de trabajadores, por lo que esta cifra no incluye a aquéllos que puede que hayan tenido que abandonar la población activa debida a demandas no relacionadas con el trabajo.) Sin embargo, este dato significa asimismo que, para uno de cada cinco trabajadores, la conciliación entre la actividad laboral y otras obligaciones no es adecuado.

Las cuestiones relacionadas con la consecución de un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal varían con las circunstancias individuales y con los cambios de las exigencias que se plantean en el empleo y al margen de este. A lo largo de una vida laboral, los hijos requerirán más tiempo en determinadas etapas que en otras. La necesidad de prestar cuidados a padres u otros familiares de edad avanzada tiende a surgir en una fase posterior de la vida, y a ser cada vez mayor.

Regular los horarios laborales y propiciar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores han constituido un objetivo de la política de la UE durante años. Esta aspiración sigue ocupando un lugar elevado en los temarios de acción, como ponen de relieve las últimas iniciativas emprendidas por la Comisión Europea y el Parlamento Europeo. También ha sido objeto de grandes esfuerzos a escala nacional, a cargo de las administraciones y los interlocutores sociales.

La mejora del equilibrio entre el trabajo y la vida personal es un fin político que merece la pena *per se*. No obstante, está relacionado además con otros objetivos de alto nivel, entre los que figuran el de reforzar la participación en el mercado laboral; lograr que el trabajo sea más sostenible; garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres; y abordar los retos demográficos y los problemas que plantean estos para los sistemas de pensiones.

La cuestión del equilibrio entre trabajo y vida personal, ubicada en la intersección entre la vida laboral y la vida privada, con notables consecuencias para la calidad de vida, las condiciones de trabajo y la participación en el mercado laboral, ha constituido un importante objeto de investigación para Eurofound, y el presente número de Foundation Focus se sirve de una amplia gama de estudios recientes al respecto. El tema seguirá siendo un objeto significativo de la investigación de Eurofound, también en lo que atañe a los resultados concretos de la cuarta Encuesta europea sobre calidad de vida, desde finales de 2017 en adelante.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) edita Foundation Focus. Eurofound, una agencia tripartita de la Unión Europea, aporta conocimientos para contribuir a la formulación de políticas sociales y relacionadas con el trabajo.

Director: **Juan Menéndez-Valdés** | Directora Adjunta: **Erika Mezger**

Directora de Información y Comunicación: **Mary McCaughey**

Jefe de Edición **Fiachra Ó Marcaigh**

Redacción: **Helen Burke** | **Clare Deasley** | **Aidan McKeown** | **Hilary O'Donoghue** | **Neil Wyatt**

Producción y flujo de trabajo: **Martin Flynn** | **Philip Ireland**

Lengua original: inglés

Imágenes: Todas: © Juha Roininen / EUP-Images, excepto la página 5 (cortesía de las diputadas al PE) y 16-18 (Shutterstock).

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Wyattville Road | Loughlinstown | Dublín D18 KP65 | Irlanda

Tel: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56

Correo electrónico: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu) | Sitio web: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

## Ante la reducción del número de horas de trabajo, ¿sigue siendo importante el equilibrio entre vida laboral y personal?



### No es una noticia de portada: el promedio de horas de trabajo en Europa y los Estados Unidos lleva reduciéndose desde los inicios del siglo XX.

Las estadísticas ponen de relieve que, como media, se trabajan menos horas, pero la vida depende del tiempo disponible y del modo en que se utiliza. Es necesario que las personas puedan disponer de tiempo para vivir su vida, atender sus obligaciones familiares y de provisión de cuidados, y trabajar. Se trata de una cuestión de equilibrio; un equilibrio del que carecen aún demasiados trabajadores.

Aunque los horarios laborales se han reducido, algunos trabajadores, como los que desarrollan una actividad por cuenta propia, siguen trabajando un gran número de horas, y la cifra de trabajadores a tiempo parcial se ha elevado (33 % en el caso de las mujeres, 10 % en el de los varones), como se indica en la sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo 2015 (EWCS). El estudio de Eurofound sobre los horarios laborales en el sector minorista muestra que las situaciones en que tales horarios son reducidos pueden asociarse a la aplicación de turnos impredecibles y divididos, lo que puede repercutir a su vez en la vida familiar. Sin embargo, también pone de relieve que pueden implantarse soluciones para atenuar el impacto negativo de estos tipos de regímenes de trabajo. En el presente artículo se examinan los resultados relevantes de la sexta EWCS, así como algunas de las conclusiones que se derivan de los mismos.

### Necesidad de flexibilidad

No es solo la duración del trabajo, sino también su organización lo que importa. La flexibilidad ha crecido en los últimos años, y actualmente el 21 % de los trabajadores realiza habitualmente diversos turnos, y el 30 % trabaja los domingos. El lado negativo de la flexibilidad es que los cambios en los horarios pueden llevarse a cabo con una escasa notificación previa: el 12 % de los consultados indica que se les comunican las modificaciones con varios días de antelación; el 5 %, el mismo día; y al 12 % se les solicita que acudan a trabajar «sobre la marcha» (con un escaso plazo de notificación previa), al menos varias

veces al mes. El lado positivo de la flexibilidad, por otro lado, consiste en que permite a los trabajadores tomarse tiempo libre con mayor facilidad; así, un 66 % (más varones que mujeres) pueden tomarse un tiempo libre con bastante facilidad durante el horario laboral para atender asuntos personales o familiares.

La organización del trabajo también cambia: algunos desarrollan su actividad laboral en su tiempo libre porque se les pide que lo hagan, otros porque sienten que es lo que se espera de ellos, y algunos, sencillamente, porque así lo desean, mientras que otros pueden trabajar en cualquier sitio y a cualquier hora, sirviéndose de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). La proporción de trabajadores móviles que basan su actividad en las TIC y declaran un equilibrio deficiente entre trabajo y vida personal (26 %) es superior a la de otros trabajadores (18 %). Los cambios en la organización del trabajo han hecho posible para algunos de nosotros el acceso a la actividad laboral las 24 horas del día y los 365 días del año. Es probable que esta cuestión se convierta en un motivo de preocupación creciente, en una Europa en la que parece que se elevarán los niveles de cualificación y digitalización.

### Flexibilidad en la vida familiar

En cualquier caso, la vida, el segundo componente en el equilibrio entre trabajo y vida personal, también cambia. Los avances en la tecnología doméstica dan lugar a que se requiera menos tiempo para cocinar, lavar los platos, mantener el hogar y llevar a cabo otras tareas. Esta evolución ha ayudado a algunos (sobre todo, a las mujeres con hijos de corta edad) a incorporarse o reincorporarse al mercado laboral, pero siguen existiendo numerosas tareas domésticas y de atención a los menores que han de realizarse cada día, como bañar a los hijos pequeños, ayudar a realizar los deberes y preguntar (aún cuando sea a menudo en vano) qué tal fue el día en el colegio.

A pesar de algunos avances (algo más de ayuda prestada por los varones), la EWCS pone de relieve que las mujeres siguen añadiendo a sus jornadas de trabajo remuneradas unas 22 horas no retribuidas por semana, mientras que los varones añaden 10. La individualización

y la flexibilidad se encuentran asimismo más extendidas en la vida personal, lo que significa que aumenta el número de personas que opta por permanecer solteras, la composición de las familias es más diversa, y las relaciones para toda la vida se sustituyen por sucesivas parejas, dando lugar a patrones más complejos en cuanto a la demanda de cuidados.

### Deprisa, deprisa

Al mismo tiempo, se nos exige que trabajemos más rápido, atendiendo plazos límite cada vez más ajustados. La intensidad del trabajo es elevada aproximadamente para un tercio de los trabajadores de la UE, el trabajo sobre la marcha es una realidad para uno de cada ocho, y el trabajo requerido con escasa antelación cada vez es más demandado. Los sistemas empresariales «just-in-time» o ajustados no solo pretenden reducir las existencias y flexibilizar la producción, sino también asignar el trabajo a través de un número creciente de plataformas de comunicación, en las que las aplicaciones de correo electrónico, mensajería y redes sociales exigen respuestas instantáneas, lo que repercute a menudo en nuestra vida privada.

Existen numerosas variables y posibles combinaciones respecto a la cantidad de tiempo que trabajamos (en horas, días, semanas de un año, y años a lo largo de nuestra carrera profesional), a cuándo trabajamos (horarios tradicionales, o atípicos, como los que incluyen la actividad en sábados o domingos, por la noche, o el trabajo por turnos de todo tipo), a la previsibilidad del trabajo (cambios en los horarios laborales, disponibilidad permanente), y a los responsables de adoptar decisiones en cuanto a los horarios de trabajo (empresas, empleados con cierto margen de maniobra). A medida que envejecemos, nuestras necesidades, y las de nuestros hijos o personas dependientes cambian. Nuestras prioridades se modifican, al igual que nuestra necesidad de lograr un equilibrio entre vida laboral y personal.

### La consecución de un equilibrio

Es una suerte (después de todas estas variables) que el 81 % de los trabajadores declaran una buena o muy buena

conciliación entre su trabajo y sus compromisos familiares o sociales. Sin embargo, en lo que se refiere a preferencias, el 30% desearía trabajar menos horas, mientras que al 14% le gustaría trabajar más. Por otra parte, los estudios cualitativos ponen de relieve que las personas tienden a adaptar sus preferencias a aquello de lo que disponen, de ahí que el alto grado de equilibrio entre trabajo y vida personal declarado tenga que considerarse con precaución. Este hecho indica que los motivos de preocupación respecto a dicho equilibrio aumentarán probablemente. El uso creciente de tecnologías móviles relacionado con el trabajo fuera del horario laboral constituye un importante motivo de inquietud, si bien algunos países y empresas comienza a regular tal uso. Es probable que el aumento de la flexibilidad tanto de los horarios de trabajo, como del tiempo dedicado a otras actividades, cree un mayor número de grupos diversos de «ganadores y perdedores.» En este sentido, adquiere mayor importancia el tratamiento de las cuestiones de coordinación, y su regulación con el fin de garantizar unas decisiones equitativas y equilibradas. El seguimiento del tiempo de trabajo puede resultar complicado en ciertas ocupaciones y situaciones de empleo, y esta dificultad también aumentará previsiblemente.

Se mantienen además otros asuntos tradicionales de índole no técnica: los padres han de ser capaces de trabajar, y sentirse seguros de que sus hijos reciben una educación adecuada y los cuidados pertinentes en escuelas y guarderías. Deben encontrarse más soluciones para que las mujeres en los sectores del comercio minorista y la limpieza, y todos los trabajadores con horarios exigentes que conllevan la realización de turnos, horarios partidos u horas de trabajo «sobre la marcha» impredecibles, puedan acudir a trabajar y, a la vez, cuidar de sus familias, adquirir nuevas destrezas, disponer de tiempo para el ocio y, quizá, realizar tareas de voluntariado para ayudar en sus comunidades.

La Comisión Europea ha reconocido la importancia del reto, pero también es consciente de que no resultará fácil abordarlo. La investigación a cargo de Eurofound proporciona herramientas para identificar y describir las cuestiones planteadas con mayor detalle. Contiene numerosos ejemplos de buenas prácticas, y propone que evaluemos estas iniciativas con arreglo a determinados principios básicos: ¿implantamos soluciones que resultan saludables, productivas y sostenibles, y contribuyen a la igualdad de género y en relación con la edad?

Las cuestiones esenciales son si Europa sigue el camino correcto para lograr un adecuado equilibrio entre trabajo y vida personal, y si afronta esta tarea con la urgencia suficiente. El tiempo lo dirá...

## ENTREVISTA CON VILIJA BLINKEVIČIŪTĖ (SYD) Y TATJANA ŽDANOKA (VERDES/ALE)

### Ponentes del reciente informe del Parlamento Europeo titulado «Creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para el equilibrio entre vida privada y vida profesional».

#### *¿Podrían resumir las principales recomendaciones de su informe?*

**VB:** en nuestro informe, el Parlamento realiza un llamamiento a favor de las iniciativas de modernización de la legislación vigente de la UE, en concreto, respecto al permiso de maternidad y a la mejora de las directivas sobre permiso parental. Las políticas de conciliación deben consistir en una combinación de diversos elementos, y han de cubrir las necesidades de las familias a lo largo de la vida.

El Parlamento aboga asimismo por promover el intercambio de buenas prácticas respecto a acuerdos flexibles del tiempo de trabajo, y las herramientas de refuerzo de la participación en el mercado laboral de los trabajadores con personas dependientes a su cargo. Se tiene en cuenta el vínculo entre los cambios demográficos negativos, la inseguridad en el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo difíciles, que perjudican el equilibrio entre vida privada y vida profesional de los ciudadanos de la UE. Resulta fundamental invertir en servicios sociales, y en especial, en el cuidado de los menores, las personas de edad avanzada, y otras personas dependientes. Me complace que el Parlamento Europeo haya respaldado el establecimiento de la Garantía del Menor para sacar a los niños de situaciones de pobreza.

**TZ:** es importante que la Comisión plantee iniciativas como la Directiva sobre permisos de paternidad, con un permiso obligatorio y plenamente remunerado de dos semanas, y la Directiva sobre permisos a cuidados, que complementa la prestación de atención profesional, habilita a los trabajadores para cuidar de personas dependientes, y ofrece a los cuidadores una protección social y una retribución adecuadas. Asimismo, dirigimos un llamamiento a la Comisión y los interlocutores sociales para que se amplíe la duración mínima del permiso parental, con una sustitución de ingresos adecuada y protección social, de cuatro a seis meses, así como la elevación de la edad del menor respecto a la que puede obtenerse el permiso parental. Este permiso debe compartirse asimismo de manera equitativa, y una parte significativa debe seguir siendo no transferible.

También instamos a la Comisión y a los Estados miembros a adoptar determinados objetivos en materia de atención a las personas de edad

avanzada, las personas con discapacidades, y otros dependientes, con herramientas de seguimiento que han de medir la calidad, la accesibilidad y la asequibilidad.

**En julio, la Comisión puso en marcha una consulta de segunda fase para determinar si los interlocutores sociales estaban dispuestos a entablar negociaciones respecto a los instrumentos jurídicos relativos a la maternidad, la paternidad, los permisos parentales, los permisos concedidos a cuidadores, o acuerdos flexibles de trabajo. Sin embargo, llegaron a la conclusión de que no se encontraban en disposición de poder negociar. ¿Qué piensan de este resultado?**

**TZ:** creo que unas negociaciones progresivas permitirán avanzar, y que se alcanzará un acuerdo en un futuro próximo. Estoy dispuesta a utilizar todas las herramientas disponibles para impulsar este proceso, ya que se trata de asuntos de gran importancia.

**VB:** deseábamos obtener mejores resultados de estas negociaciones, pero, por desgracia, los interlocutores sociales no consiguieron llegar a un acuerdo sobre la acción legislativa. Es muy importante que la Comisión asuma su responsabilidad, cumpla sus compromisos, y adopte medidas decisivas para procurar el avance ulterior de este asunto, que afecta a millones de ciudadanos de la Unión Europea.

**Aunque el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional constituye una prioridad de las políticas de la UE, existen variaciones considerables en cuanto a la naturaleza y la extensión de las ayudas que ofrecen las administraciones nacionales. Como diputadas al PE procedentes de Lituania y Letonia, respectivamente, ¿pueden describir brevemente la situación en sus propios países? ¿Son transferibles las buenas prácticas a otros Estados miembros?**

**TZ:** de acuerdo con la legislación letona, el permiso de maternidad dura de 112 a 140 días, y el de paternidad, diez días; las prestaciones se basan en el 80% de la retribución del receptor durante los 12 meses anteriores. La duración máxima del permiso parental es de 18 meses, y este se remunera hasta que el niño alcanza el año de edad, sobre la base del 60% de la



Vilija Blinkevičiūtė (MEP S&D)

retribución media del receptor durante los últimos 12 meses, o hasta que el menor alcanza la edad de un año y medio, sobre una base del 43,75 %. Así que este es un buen ejemplo de buena práctica en Letonia.

No obstante, el problema con el permiso parental es que no existe libre elección respecto a la duración. Debido a la falta de guarderías, los padres no tienen otra opción que obtener el permiso justo después de la finalización de la baja por maternidad, y utilizar los 18 meses en su totalidad para cuidar del niño hasta la edad de un año y medio a dos años, y después recurrir a la atención de día.

**VB:** el equilibrio entre trabajo y vida personal es una prioridad política y debe mejorarse, dado que afrontamos unos retos demográficos sin precedentes. En lo que se refiere a los permisos relacionados con la familia, y después de examinar la situación en todos los Estados miembros, Lituania cuenta con uno de los mejores sistemas en la UE. Por ejemplo, la baja de maternidad es de 126 días, y plenamente remunerada. Los padres pueden disfrutar asimismo de un permiso de paternidad retribuido en su totalidad durante un mes hasta que el niño cumpla los tres años de edad. También tienen la opción de obtener un permiso parental de un año, plenamente remunerado, o de dos años, retribuido al 70 % y al 40 % de su sueldo durante el primer y segundo años, respectivamente. Con todo, a muchos padres les gustaría regresar al trabajo cuando el menor cumple un año, pero, a menudo, uno de los padres se ve obligado a disfrutar del período completo de permiso parental de dos años debido a la falta de guarderías y a unos servicios de atención a la infancia insuficientes.

Además de los permisos de maternidad, paternidad y parental, el Parlamento consideró una ley que permitiría a los abuelos en situación de empleo obtener un permiso de 14 días con un 80 % del sueldo para atender a sus nietos enfermos siempre que estos sean menores de 14 años de edad. Se trata de una iniciativa muy positiva que podría



Tatjana Ždanoka (MEP Greens/EFA)

constituir un ejemplo adecuado para otros Estados miembros.

**El equilibrio entre el trabajo y la vida personal será el tema objeto de la reunión interparlamentaria celebrada con ocasión del Día internacional de la mujer en el Parlamento en 2017. ¿Cuáles serán sus recomendaciones?**

**VB:** me preocupa enormemente que las medidas actuales en algunos Estados miembros no siempre den lugar a mejoras, y en ocasiones empeoren la situación, causando efectos negativos en el bienestar de la población, así como en su empleo y su productividad. Es necesario emprender una acción decidida a escala europea y nacional respecto a la adopción de medidas legislativas, incluidas las que atañen a diversos tipos de permisos, combinadas con otras no legislativas, como las campañas de sensibilización e información, los mecanismos de control, y el seguimiento.

Los interlocutores sociales (en particular, a escala nacional) deben debatir sobre los horarios de trabajo, haciendo hincapié en la necesidad de un equilibrio entre vida profesional y vida privada. Los patronos, en el ámbito empresarial, también deben ofrecer horarios laborales más flexibles a los padres que trabajan, y afanarse por crear un atmósfera favorable a la familia en el lugar de trabajo.

Asimismo, debemos subrayar los efectos negativos para las mujeres, que siguen siendo las principales usuarias de los permisos relacionados con la familia, en cuanto a su posición en el mercado laboral. Si las mujeres continúan siendo las principales o las únicas usuarias de los permisos de índole familiar, nunca mejoraremos su empleabilidad, ni garantizaremos una retribución equitativa o su desarrollo profesional. Al mismo tiempo, los hombres no reciben apoyo o no se encuentran motivados para obtener permisos que les permitan pasar tiempo con su familia u ocuparse de cuidar a sus familiares. Esta situación debe cambiar tan pronto como sea posible.

**TZ:** en mi opinión, debemos establecer objetivos comunes a escala de la UE. Sabemos que existe una gran diversidad entre los distintos países de la UE en cuanto a tradiciones, en el ámbito cultural, social, etc. Pero también existen numerosos puntos en común, incluidos los problemas, que han de formularse claramente para encontrar una solución igualmente común.

### Un nuevo comienzo para la mejora del equilibrio entre trabajo y vida personal

Como se refiere en la publicación de su hoja de ruta *New start to address the challenges of work-life balance faced by working families* (Un nuevo comienzo para abordar los retos del equilibrio entre vida laboral y personal que afrontan las familias de los trabajadores) en el verano de 2015, la Comisión puso en marcha una consulta pública en noviembre de ese mismo año para determinar cómo mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal para padres y cuidadores, y reducir los obstáculos a su participación en el mercado laboral. Paralelamente, la Comisión emprendió una consulta sobre esta cuestión, en su primera fase, con los interlocutores sociales de la UE.

Tras recabar las respuestas de estos, en julio de 2016, la Comisión identificó en la segunda fase de la consulta, posibles vías para la acción legislativa de la UE, respecto a la que le gustaría conocer los puntos de vista de los interlocutores sociales. La Comisión también quiso averiguar si los interlocutores sociales estaban dispuestos a entablar negociaciones con vistas a celebrar un acuerdo respecto a los instrumentos jurídicos que siguen: baja por maternidad, baja por paternidad, permiso parental, permiso a cuidadores, y regímenes flexibles de trabajo.

La respuesta del Parlamento Europeo a la hoja de ruta de la Comisión consistió en el informe *Creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para el equilibrio entre vida privada y vida profesional*, adoptado en el Pleno del 13 de septiembre de 2016.

Desde esta entrevista, la Comisión Europea ha presentado su programa de trabajo de 2017 el 25 de octubre. Entre las 21 iniciativas fundamentales planteadas, a destacar el paquete de medidas sobre el equilibrio entre vida laboral y personal bajo el pilar europeo de derechos sociales.