



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Documento de sesión

A7-0032/2010

5.3.2010

*****|**

SEGUNDO INFORME

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Ponente: Edite Estrela

Ponente de opinión(*): Rovana Plumb, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

(*). Procedimiento de comisiones asociadas – artículo 50 del Reglamento

RR\807844ES.doc

PE430.593v02-00

ES

Unida en la diversidad

ES

PR_COD_1am

Explicación de los signos utilizados

- * Procedimiento de consulta
- *** Procedimiento de aprobación
- ***I Procedimiento legislativo ordinario (primera lectura)
- ***II Procedimiento legislativo ordinario (segunda lectura)
- ***III Procedimiento legislativo ordinario (tercera lectura)

(El procedimiento indicado se basa en el fundamento jurídico propuesto en el proyecto de acto.)

Enmiendas a un texto legislativo

En las enmiendas del Parlamento las modificaciones se indican en ***negrita y cursiva***. En el caso de los actos modificativos, figurarán en **negrita** las partes reproducidas literalmente de una disposición existente que el Parlamento desee modificar pero que no se hayan modificado en el proyecto de acto. Las supresiones que se refieran a dichos pasajes se indicarán de la siguiente manera: [...]. La utilización de la *cursiva fina* constituye una indicación para los servicios técnicos referente a elementos del texto legislativo para los que se propone una corrección con miras a la elaboración del texto final (por ejemplo, elementos claramente erróneos u omitidos en alguna versión lingüística). Estas propuestas de corrección están supeditadas al acuerdo de los servicios técnicos interesados.

ÍNDICE

Página

PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO . **Error! Bookmark not defined.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS..... **Error! Bookmark not defined.**

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS
SOBRE EL FUNDAMENTO JURÍDICO **Error! Bookmark not defined.**

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES ...**Error! Bookmark not defined.**

PROCEDIMIENTO **Error! Bookmark not defined.**

(*) Procedimiento de comisiones asociadas – artículo 50 del Reglamento

PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(Procedimiento de codecisión: primera lectura)

El Parlamento Europeo,

- Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2008)0637),
 - Vistos el artículo 251, apartado 2, y los artículos 137, apartado 2, y 141, apartado 3, del Tratado CE, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C6-0340/2008),
 - Vista la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo titulada «Consecuencias de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa sobre los procedimientos interinstitucionales de toma de decisiones en curso» (COM(2009)0665),
 - Vistos el artículo 294, apartado 3, el artículo 153, apartado 2, y el artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
 - Vista la opinión del Comité Económico y Social de 13 de mayo de 2009¹,
 - Previa consulta al Comité de las Regiones,
 - Vista la opinión de la Comisión de Asuntos Jurídicos sobre el fundamento jurídico propuesto,
 - Vistos los artículos 33, 55 y 175 de su Reglamento,
 - Vistos el primer informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A6-0267/2009),
 - Vistos el segundo informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A7-0032/2010),
1. Aprueba la posición en primera lectura que figura a continuación;
 2. Pide a la Comisión que le consulte de nuevo, si se propone modificar sustancialmente esta propuesta o sustituirla por otro texto;
 3. Encarga a su Presidente que transmita la posición del Parlamento al Consejo, a la Comisión y a los Parlamentos nacionales.

¹ DO C 277 de 17.11.2009, p. 102.

Enmienda 1

Propuesta de Directiva – acto modificativo Título

Texto de la Comisión

Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

Enmienda

Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, **y de medidas de apoyo a los trabajadores para conciliar la vida profesional y familiar**

Justificación

El fundamento jurídico mixto de la Directiva, que incluye el artículo 141, apartado 3, del Tratado CE, permite ampliar su ámbito. Gracias a este planteamiento, puede reforzarse el mensaje que se pretende transmitir a las empresas de que la reproducción humana concierne a los hombres y a las mujeres.

Enmienda 2

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 4

Texto de la Comisión

(4) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. Los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíben toda discriminación por razón de sexo y requieren que la igualdad entre hombres y mujeres esté garantizada en todos los ámbitos.

Enmienda

(4) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. Los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíben toda discriminación por razón de sexo y requieren que la igualdad entre hombres y mujeres esté garantizada en todos los ámbitos, **incluida la conciliación entre la vida profesional y la familiar.**

Enmienda 3

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(5 bis) En la sentencia del Tribunal del Justicia de las Comunidades Europeas, de 26 de febrero de 2008, en el Asunto C-506/06 Mayr/Flöckner¹, el Tribunal mantuvo que se produce una discriminación directa por razón de sexo cuando una empleada está en una situación desventajosa a raíz de ausencias vinculadas a un tratamiento de fecundación in vitro.

¹Rec. 2008, p. I-01017.

Enmienda 4

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 5 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(5 ter) El derecho de una mujer en permiso de maternidad a reintegrarse, una vez finalizado el período de permiso, a su puesto de trabajo o a uno equivalente está establecido en el artículo 15 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)¹.

¹ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

Justificación

La lista de propuestas del acto por el que se modifica la Directiva 92/85/CEE no contiene referencias al artículo 15 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, que establece los derechos que se han de conceder a las mujeres que se reintegran al trabajo tras el permiso de maternidad.

Enmienda 5

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 6 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 bis) El Acuerdo Marco revisado sobre el Permiso Parental que firmaron los interlocutores sociales europeos el 18 de junio de 2009 no cubre adecuadamente las cuestiones de la remuneración ni los tipos concretos de permisos relacionados con la familia, de modo que no constituye una medida importante para conciliar mejor la vida privada y profesional de los padres.

Justificación

El Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental es un elemento importante de las políticas en favor de la igualdad de oportunidades que respaldan la conciliación de la vida profesional, privada y familiar; sin embargo, al establecer únicamente requisitos mínimos, solo puede considerarse una medida inicial.

Enmienda 6

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 6 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 ter) Los objetivos fijados en las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Barcelona de los días 15 y 16 de marzo de 2002 establecían que los Estados miembros debían suprimir lo que desincentiva la participación de la mano de obra femenina en el mercado laboral y prestar, para 2010, servicios de acogida al menos al 90 % de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los niños de menos de tres años, en igual medida tanto en las

ciudades como en las zonas rurales.

Enmienda 7

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 6 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 quater) La Comunicación de la Comisión, de 4 de julio de 2006, titulada «Hacia una Estrategia de la Unión Europea sobre los Derechos de la Infancia» considera los derechos de los niños como una prioridad para la UE y señala que los Estados miembros deben respetar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y los Protocolos Adicionales, así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Justificación

La Comunicación considera los derechos de los niños como una prioridad para la UE y señala que los Estados miembros deberán respetar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y los Protocolos Adicionales, así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Considerando la presente Directiva, esta declaración implica asegurar que todos los niños puedan alimentarse mediante la lactancia materna y recibir los cuidados apropiados conforme a sus necesidades de desarrollo, y que tengan acceso a una atención adecuada de alta calidad.

Enmienda 8

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 6 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 quinquies) Según la Estrategia Global de la Organización Mundial de la Salud, de 16 de abril de 2002, relativa a la alimentación del lactante y del niño de corta edad, adoptada mediante la Resolución 55.25 de la 55ª Asamblea

Mundial de la Salud, solo la lactancia materna durante los primeros seis meses de vida del niño garantiza un crecimiento y desarrollo óptimos. Sobre la base de dicha Resolución, los Estados miembros deben incentivar la existencia de permisos orientados a la consecución de tal fin.

Enmienda 9

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 8 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(8 bis) Todos los padres tienen derecho a atender a sus propios hijos.

Enmienda 10

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 8 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(8 ter) Las disposiciones de la presente Directiva respecto al permiso de maternidad no deben estar en contradicción con otras normas de los Estados miembros en materia de permiso parental, y la presente Directiva no debe socavar esas normas. Los permisos de maternidad, paternidad y parentales se complementan y, cuando funcionan de forma conjunta, pueden contribuir a lograr una mejor conciliación de la vida profesional y familiar.

Justificación

En su exposición de motivos, la Comisión establece una distinción artificial entre el permiso de maternidad y el permiso parental. Ambos modelos son complementarios y, funcionando de forma conjunta, pueden contribuir a lograr una mejor conciliación de la vida profesional y familiar.

Enmienda 11

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 8 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(8 quater) Una trabajadora que haya adoptado un hijo deberá gozar de los mismos derechos que una madre natural y podrá acogerse al permiso de maternidad en las mismas condiciones.

Justificación

Aunque el ámbito de aplicación de la presente Directiva se refiera a la maternidad natural, el hecho de ser madre por adopción supone asumir las mismas obligaciones, responsabilidades y dificultades a la hora de conciliar la vida laboral con la familiar.

Enmienda 12

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 9

Texto de la Comisión

Enmienda

(9) La vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia hace necesario un derecho a un permiso de maternidad de como mínimo **dieciocho** semanas ininterrumpidas, antes y/o después del parto, y obligatorio un permiso de maternidad de como mínimo seis semanas después del parto.

(9) La vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia hace necesario un derecho a un permiso de maternidad de como mínimo **veinte** semanas ininterrumpidas, antes y/o después del parto, y obligatorio un permiso de maternidad de como mínimo seis semanas después del parto.

Enmienda 13

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 9 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(9 bis) El cuidado de niños con discapacidad representa un reto especial para las madres trabajadoras que la sociedad debería reconocer. La mayor vulnerabilidad de las madres trabajadoras con niños con discapacidad exige la concesión de un permiso de maternidad suplementario; la presente Directiva deberá establecer la duración mínima de este permiso.

Enmienda 14

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 10

Texto de la Comisión

Enmienda

(10) La Organización Internacional del Trabajo recomienda una duración mínima del permiso de maternidad de dieciocho semanas remuneradas con el importe total de los ingresos anteriores de la mujer. El Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT de 2000 establece un período de permiso obligatorio de seis semanas después del parto.

suprimido

Enmienda 15

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 10 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(10 bis) Para que un permiso por motivos familiares previsto a escala nacional constituya un permiso de maternidad a tenor de la presente Directiva, debe tener una duración mayor que los periodos

contemplados en la Directiva 96/34/CE; ha de ser remunerado según lo dispuesto en la presente Directiva; y han de ser aplicables las garantías de la presente Directiva en cuanto al despido, la reincorporación al mismo empleo o a un puesto equivalente, y la discriminación.

Justificación

Es importante que los Estados miembros que ya prevean períodos más largos de permiso parental para ambos progenitores puedan mantener sus condiciones favorables para los trabajadores, sin que ello afecte a otros Estados miembros ni disminuya el efecto de esta propuesta de directiva por la que se prorroga el permiso de maternidad en toda la UE.

Enmienda 16

**Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 12 bis (nuevo)**

Texto de la Comisión

Enmienda

(12 bis) Un puesto de trabajo denominado «equivalente» de conformidad con el artículo 11, apartado 2, letra c) significa un puesto igual al puesto anterior, tanto en lo que respecta al salario como a las funciones desempeñadas o, cuando esto no sea posible, un puesto similar correspondiente a las calificaciones del trabajador y al salario existente.

Justificación

El empleador deberá hacer todo lo posible para restablecer al empleado sus anteriores condiciones laborales, pero en el caso de que esto no sea objetivamente posible, deberá aplicarse la flexibilidad, es decir, mantenerse los derechos laborales.

Enmienda 17

**Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 12 ter (nuevo)**

Texto de la Comisión

Enmienda

(12 ter) Teniendo en cuenta las

tendencias demográficas en la Unión Europea, es necesario promover un aumento de la tasa de natalidad mediante legislación y medidas específicas para conciliar la vida profesional, la vida privada y la vida familiar de forma más eficaz.

Enmienda 18

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 13

Texto de la Comisión

(13) Las mujeres deberían por lo tanto ser protegidas frente a la discriminación por razones de embarazo o de permiso de maternidad, y deberían disponer de medios de protección jurídica adecuados.

Enmienda

(13) Las mujeres deberían por lo tanto ser protegidas frente a la discriminación por razones de embarazo o de permiso de maternidad, y deberían disponer de medios de protección jurídica adecuados, *de forma que se respete su derecho a unas condiciones dignas de trabajo y a una mejor conciliación de la vida familiar y profesional.*

Enmienda 19

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 13 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 bis) En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar¹, se alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que sus respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo sus

derechos en materia laboral.

¹ DO C 218 de 31.7.2000, p. 5.

Justificación

En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, se alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que sus respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan al padre que ejerce una actividad laboral un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo sus derechos en materia laboral. La mayoría de los Estados miembros han respondido positivamente a este ruego.

Enmienda 20

**Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 13 ter (nuevo)**

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 ter) Con el fin de ayudar a los trabajadores a conciliar su vida profesional y familiar, es esencial prever unos permisos de maternidad y paternidad más prolongados que también se apliquen a la adopción de niños menores de doce meses. El/La trabajador(a) que haya adoptado un niño menor de doce meses deberá gozar de los mismos derechos que un progenitor natural y podrá acogerse al permiso de maternidad/paternidad en las mismas condiciones.

Enmienda 21

**Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 13 quater (nuevo)**

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 quater) Con el fin de ayudar a las trabajadoras a conciliar su vida profesional y familiar y alcanzar una auténtica igualdad de género, es esencial que los hombres tengan derecho a un

permiso de paternidad remunerado, concedido sobre una base equivalente, excepto en lo que respecta a su duración, a la del permiso de maternidad, con vistas a establecer gradualmente las condiciones necesarias. Este derecho debe concederse también a las parejas no casadas. Se alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que sus respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, sin menoscabo de sus derechos en materia laboral.

Enmienda 22

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 13 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 quinquies) En el contexto del fenómeno del envejecimiento demográfico en la UE y de la Comunicación de la Comisión, de 12 de octubre de 2006, titulada «El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad», deben garantizarse todas las condiciones para que se protejan de forma efectiva la maternidad y la paternidad.

Justificación

Habida cuenta de los cambios demográficos y de la importancia de tener más hijos, deben garantizarse las condiciones para un permiso de maternidad y de paternidad efectivos.

Enmienda 23

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 13 sexies (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 sexies) El Libro Verde de la Comisión titulado «Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones» se refiere al hecho de que los Estados miembros tienen tasas de fertilidad inferiores al umbral de renovación generacional. Por lo tanto, se necesitan medidas para las trabajadoras en cuanto a la mejora de las condiciones en el lugar de trabajo antes, durante y después del embarazo. Se recomienda seguir las mejores prácticas de los Estados miembros que presentan tasas de fertilidad elevadas y que garantizan la continua participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Enmienda 24

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 13 septies (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 septies) En las Conclusiones del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO), de diciembre de 2007, sobre el equilibrio de funciones entre hombres y mujeres en materia de empleo, crecimiento y cohesión social, el Consejo reconoce que la conciliación del trabajo con la vida familiar y privada es uno de los ámbitos clave para el fomento de la igualdad de género en el mercado laboral.

Justificación

En las Conclusiones del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO), de diciembre de 2007, sobre el equilibrio de funciones entre hombres y mujeres en materia de empleo, crecimiento y cohesión social, el Consejo reconoció que la conciliación

del trabajo con la vida familiar y privada constituye uno de los ámbitos clave para el fomento de la igualdad de género en el mercado laboral.

Enmienda 25

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 16 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(16 bis) Las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de todos los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración plena y del beneficio de una prestación equivalente.

Justificación

Debe mantenerse el derecho a percibir el salario completo, de manera que la maternidad no constituya una penalización económica para la madre.

Enmienda 26

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 18 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(18 bis) Se insta a los Estados miembros a introducir en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o reparación —según lo que consideren adecuado— real y efectiva del perjuicio ocasionado a un trabajador por el incumplimiento de las obligaciones fijadas en la presente Directiva; la indemnización o reparación ha de ser de carácter disuasorio, eficaz y proporcional al daño sufrido.

Enmienda 27

**Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 19 bis (nuevo)**

Texto de la Comisión

Enmienda

(19 bis) Las personas que hayan sido víctimas de discriminación deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar una protección más eficaz, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos en nombre o en apoyo de cualquier víctima, con arreglo a lo que consideren oportuno los Estados miembros y sin perjuicio de la normativa procesal nacional en materia de representación y defensa ante los tribunales.

Enmienda 28

**Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 19 ter (nuevo)**

Texto de la Comisión

Enmienda

(19 ter) Los Estados miembros alentarán y promoverán la participación activa de los interlocutores sociales con objeto de garantizar una mejor información de las partes interesadas y unos resultados más eficaces. Mediante la promoción del diálogo con los interlocutores mencionados, los Estados miembros podrán aumentar su conocimiento y su comprensión de la aplicación práctica de la presente Directiva y de los problemas que pueden surgir, con objeto de acabar con las discriminaciones.

Justificación

La contribución de los interlocutores sociales a la lucha contra las discriminaciones es muy importante. Gracias a las redes de información de que disponen, estos pueden facilitar una información aún más precisa a los trabajadores sobre sus derechos y ser una fuente de información para los Estados miembros, ya que estos últimos cuentan con más experiencia en cuanto a los diversos problemas que pueden surgir. Estas son las razones por las que nos parece importante su colaboración, así como el mantenimiento de un diálogo abierto.

Enmienda 29

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 20

Texto de la Comisión

(20) La presente Directiva establece requisitos mínimos, de manera que ofrece a los Estados miembros la facultad de adoptar o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no debe servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación existente en cada Estado miembro.

Enmienda

(20) La presente Directiva establece requisitos mínimos, de manera que ofrece a los Estados miembros la facultad de adoptar o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no debe servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación existente en cada Estado miembro, ***en particular en las normas nacionales que, combinando el permiso parental y el permiso de maternidad, contemplan un derecho de la madre a veinte semanas de permiso como mínimo distribuidas antes o después del parto, y remuneradas por lo menos al nivel previsto en la presente Directiva.***

Justificación

La recomendación de la Organización Mundial de la Salud, de 16 de abril de 2002, sobre una estrategia global relativa a la alimentación del lactante y del niño de corta edad declara que solo la lactancia materna durante los primeros seis meses de vida del niño garantiza un crecimiento y desarrollo óptimos. Teniendo en cuenta esta recomendación, un período de veinte semanas se considera un requisito mínimo.

Enmienda 30

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 20 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(20 bis) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales con el fin de ser conscientes de las diferentes formas de discriminación y hacerles frente.

Enmienda 31

Propuesta de Directiva – acto modificativo Artículo 1 – punto -1 ter (nuevo) Directiva 92/85/CEE Artículo 1 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 ter. En el artículo 1, se inserta el siguiente apartado 1 bis:

«1 bis. La presente Directiva tiene también por objeto permitir a las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz estar en mejores condiciones para permanecer en el mercado laboral o reincorporarse al mismo y garantizar que se compaginan mejor la vida profesional, la vida privada y la vida familiar.»

Justificación

Puesto que se ha incluido el artículo 141 del Tratado CE en el fundamento jurídico de la propuesta, este nuevo apartado tiene por objeto ampliar el ámbito cubierto por la Directiva y permite incluir cuestiones tales como unas condiciones laborales flexibles y el permiso de paternidad.

Enmienda 32

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 quater (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 2

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 quater. El texto del artículo 2 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que ejerza una actividad laboral con arreglo a cualquier tipo de contrato, incluido el servicio doméstico, y que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

b) trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajadora que ejerza una actividad laboral con arreglo a cualquier tipo de contrato, incluido el servicio doméstico, que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, y que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales; a efectos de la presente Directiva, se entenderá igualmente cualquier trabajadora que haya adoptado un niño;

c) trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales que ejerza una actividad laboral con arreglo a cualquier tipo de contrato, incluido el servicio doméstico, y que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;»

Enmienda 33

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 quinquies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 3

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 quinquies. El texto del artículo 3 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 3

Directrices

1. La Comisión, en concertación con los Estados miembros y asistida por el Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo, establecerá las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos *para la salud reproductora de los trabajadores y las trabajadoras* y para la salud o la seguridad de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2. *Dichas directrices se reexaminarán y, a partir de 2012, se actualizarán cada cinco años como mínimo.*

Las directrices mencionadas en el párrafo primero deberán referirse asimismo a los movimientos y posturas, la fatiga mental y física y las demás cargas físicas y mentales relacionadas con la actividad de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2.

2. Las directrices mencionadas en el apartado 1 tendrán el objetivo de servir de guía para la evaluación a que se refiere el artículo 4, apartado 1.

Con este fin, los Estados miembros comunicarán dichas directrices a todos los empresarios, *trabajadores y trabajadoras y/o a sus representantes y a los interlocutores sociales* del Estado

miembro correspondiente.».

Justificación

Es importante actualizar las directrices siguiendo la evolución y los conocimientos recientes. Además, existen riesgos para la salud y la seguridad tanto de los hombres como de las mujeres que deberían tenerse en cuenta de una manera más general porque son importantes incluso antes de la concepción.

Enmienda 34

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 sexies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 4

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 sexies. El texto del artículo 4 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 4

Evaluación, información y consulta

1. La evaluación de riesgos que lleve a cabo el empleador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE deberá evaluar también los riesgos para la reproducción de los trabajadores y las trabajadoras.

2. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya lista no exhaustiva figura en el Anexo I, el empresario, directamente o por medio de los servicios de protección y prevención mencionados en el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE, deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en las empresas o el establecimiento de que se trate, de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2 y de las trabajadoras que puedan encontrarse en alguna de las situaciones contempladas en dicho artículo, para poder:

- apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, *así como de las trabajadoras que puedan encontrarse en alguna de las situaciones contempladas en dicho artículo;*

- determinar las medidas que deberán adoptarse.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 de la Directiva 89/391/CEE, en la empresa o establecimiento de que se trate, se comunicará a todas las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, y a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones citadas en el artículo 2, y/o a sus representantes y a los interlocutores sociales pertinentes, los resultados de la evaluación contemplada en el apartado 1 y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

4. *Se adoptarán las medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores y/o sus representantes en la empresa o el establecimiento de que se trate pueden supervisar la aplicación de la presente Directiva o contribuir a su aplicación, en particular con relación a las medidas decididas por el empleador a que se hace referencia en el apartado 2, y sin perjuicio de la responsabilidad del empleador para determinar dichas medidas.*

5. La consulta y la participación de los trabajadores y/o sus representantes en relación con los aspectos amparados por la presente Directiva se desarrollarán de conformidad con el artículo 11 de la Directiva 89/391/CEE.»

Justificación

Es importante promover una estrategia preventiva que garantice la realización de una evaluación adecuada de los riesgos en los lugares de trabajo en que ejerzan una actividad laboral hombres o mujeres en edad fértil. Los agentes causantes de alteraciones y anomalías

genéticas que provocan infertilidad, malformaciones y mutaciones del cromosoma pueden afectar tanto a los hombres como a las mujeres antes de la fertilización y repercuten especialmente en el embrión. Se han añadido los apartados 4 y 5 porque en todas las demás directivas en materia de salud y seguridad se incluyen artículos específicos sobre la información y la consulta de los trabajadores y de sus representantes.

Enmienda 35

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 septies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 5

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 septies. El artículo 5 queda modificado como sigue:

a) El texto del apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible [...], el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada.»

b) El texto del apartado 3 se sustituye por el texto siguiente:

«3. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica y/u objetivamente posible [...], la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud.»

Justificación

La redacción actual de los apartados 2 y 3 deja demasiadas posibilidades a los empleadores para alegar que no pueden adaptar el puesto de trabajo en cuestión o proponer otro alternativo. La supresión de la expresión «o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados» permite reforzar la protección del empleo femenino puesto que deja menos margen a los empleadores para aducir que no es técnica u objetivamente posible proponer alternativas.

Enmienda 36

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 octies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 6 – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 octies. En el artículo 6, se añade el apartado siguiente:

«2 bis. Las trabajadoras embarazadas no podrán realizar tareas como el transporte y el levantamiento de peso, ni tampoco trabajos peligrosos, pesados o que lleven aparejados riesgos para la salud.»

Justificación

Las trabajadoras embarazadas deben estar exentas de aquellas actividades con un elevado riesgo y no llevar a cabo ninguna tarea que conlleve importantes esfuerzos físicos o que resulte peligrosa para la salud.

Enmienda 37

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 nonies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 7

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 nonies. El texto del artículo 7 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 7

Trabajo nocturno y horas extras

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno ni a hacer horas extras:

- a) durante el período de diez semanas previo a la fecha prevista del parto;**
- b) durante el resto del embarazo si fuese**

necesario para la salud de la madre o del niño aún no nacido;

c) durante todo el período de lactancia.

2. Con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, las medidas contempladas en el apartado 1 deberán incluir la posibilidad:

a) del traslado a un trabajo diurno compatible, o

b) de una dispensa de trabajo, o de una prolongación del permiso de maternidad cuando dicho traslado no sea técnica y/u objetivamente posible [...].

3. La trabajadora que pretenda quedar dispensada de efectuar un trabajo nocturno deberá, con arreglo a las normas establecidas por los Estados miembros, informar al empleador y en el caso del apartado 1, letra b), presentar un certificado médico.

4. En el caso de familias monoparentales o de padres cuyos hijos padezcan discapacidades graves, los períodos contemplados en el apartado 1 podrán prorrogarse con arreglo a las modalidades previstas por los Estados miembros.»

Enmienda 38

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 1

Texto de la Comisión

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo **dieciocho** semanas ininterrumpidas, antes y/o después del parto.

Enmienda

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo **veinte** semanas ininterrumpidas, antes y/o después del parto.

Justificación

Un permiso de maternidad de veinte semanas es un período suficientemente largo para que las mujeres puedan dedicarse tranquilamente a la lactancia — método que la OMS recomienda con carácter exclusivo para la alimentación de los recién nacidos—, y les da el tiempo suficiente también para recuperarse del parto y crear vínculos sólidos con el niño.

Es importante que los Estados miembros que ya prevean períodos más largos de permiso parental para ambos progenitores puedan mantener sus condiciones favorables para los trabajadores, sin que ello afecte a otros Estados miembros ni disminuya el efecto de esta propuesta de directiva por la que se prorroga el permiso de maternidad en toda la UE.

Enmienda 39

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

1 bis. En relación con las últimas cuatro semanas del período a que se refiere el apartado 1, una modalidad de permiso por razones familiares vigente a escala nacional podrá ser considerado como un permiso de maternidad a los efectos de la presente Directiva, siempre que prevea una protección global de las trabajadoras a tenor del artículo 2 que se adecue al nivel establecido en la presente Directiva. En tal caso, el período total de permiso que se conceda deberá exceder del período de permiso parental contemplado en la Directiva 96/34/CE.

Justificación

Un permiso de maternidad de veinte semanas es un período suficientemente largo para que las mujeres puedan dedicarse tranquilamente a la lactancia — método que la OMS recomienda con carácter exclusivo para la alimentación de los recién nacidos—, y les da el tiempo suficiente también para recuperarse del parto y crear vínculos sólidos con el niño.

Es importante que los Estados miembros que ya prevean períodos más largos de permiso parental para ambos progenitores puedan mantener sus condiciones favorables para los trabajadores, sin que ello afecte a otros Estados miembros ni disminuya el efecto de esta propuesta de directiva por la que se prorroga el permiso de maternidad en toda la UE.

Enmienda 40

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 2

Texto de la Comisión

2. El permiso de maternidad indicado en el apartado 1 incluirá un período de permiso obligatorio de al menos seis semanas después del parto. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 puedan elegir en qué momento toman la parte no obligatoria del permiso, antes o después del parto.

Enmienda

2. El permiso de maternidad indicado en el apartado 1 incluirá un período de permiso ***de maternidad*** obligatorio y ***retribuido íntegramente*** de al menos seis semanas después del parto, ***sin perjuicio de las legislaciones nacionales existentes que prevean un período de permiso de maternidad obligatorio antes del parto.*** Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 puedan elegir en qué momento toman la parte no obligatoria del permiso, antes o después del parto. ***El período de seis semanas de permiso de maternidad obligatorio se aplicará a todas las trabajadoras, independientemente del número de días trabajados antes del parto.***

Enmienda 41

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

2 bis. Este período podrá compartirse con el padre, con arreglo a la legislación de cada Estado miembro, si la pareja así lo acuerda y lo solicita.

Enmienda 42

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 2 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

2 ter. Con el fin de proteger la salud de la madre y del niño, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las trabajadoras puedan decidir libremente y sin coacción si desean o no hacer uso del período de permiso de maternidad no obligatorio antes del parto.

Enmienda 43

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE.

Artículo 8 – apartado 2 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

2 quater. Las trabajadoras deberán anunciar el período elegido de la parte no obligatoria de su permiso de maternidad al menos un mes antes de la fecha de inicio del mismo.

Enmienda 44

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 2 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

2 quinquies. En caso de parto múltiple, el período de permiso de maternidad obligatorio contemplado en el apartado 2 se incrementará por cada hijo adicional,

de conformidad con la legislación nacional.

Enmienda 45

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 4

Texto de la Comisión

4. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar la concesión de un permiso adicional en caso de parto prematuro, ***bebés hospitalizados al nacer***, niños nacidos con discapacidad y parto múltiple. La duración del permiso adicional debe ser proporcionada y permitir la adaptación de las necesidades especiales de la madre y del hijo o hijos.

Enmienda

4. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar la concesión de un permiso ***de maternidad adicional y remunerado íntegramente en situaciones específicas justificadas por motivos médicos, como*** en caso de parto prematuro, niños nacidos con discapacidad, ***madres con discapacidad, madres adolescentes, parto múltiple o parto dentro de un plazo de dieciocho meses después del parto anterior***. La duración del permiso adicional ***de maternidad después del parto*** debe ser proporcionada y permitir la adaptación de las necesidades especiales de la madre y del hijo o hijos. ***Cuando la legislación y/o prácticas nacionales prevean un permiso de maternidad o parental superior a veinte semanas, podrá tenerse esto en cuenta para todos los períodos adicionales de permiso de maternidad previstos en los apartados 3 y 4.***

Enmienda 46

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 5

Texto de la Comisión

Enmienda

5. Los Estados miembros se asegurarán de que ningún período de permiso por enfermedad o complicaciones resultantes del embarazo, hasta cuatro semanas antes del parto, incida en la duración del permiso de maternidad.

suprimido

Enmienda 47

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

5 bis. Los Estados miembros protegerán los derechos de las madres y los padres garantizando unas condiciones especiales de trabajo para prestar asistencia a los padres de un menor con discapacidad.

Enmienda 48

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 5 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

5 ter. La presente Directiva también se aplicará a las trabajadoras por cuenta propia, debiendo los Estados miembros proceder a las adaptaciones necesarias de las respectivas legislaciones, con objeto de salvaguardar, en lo que se refiere al permiso de maternidad, la igualdad de derechos en el trabajo.

Justificación

Las trabajadoras por cuenta propia no deben ser tratadas de manera distinta ni disfrutar de

menos derechos que las trabajadoras por cuenta ajena.

Enmienda 49

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 5 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

5 quater. Los Estados miembros se asegurarán de que la depresión puerperal se reconozca como enfermedad grave y apoyarán campañas de sensibilización destinadas a facilitar una información precisa sobre la depresión puerperal y a luchar contra los prejuicios y el riesgo de estigmatización relacionados con este trastorno.

Justificación

El objetivo de la enmienda es concienciar a los Estados miembros de la necesidad del reconocimiento como enfermedad de la depresión puerperal, pues se trata de un trastorno que sufren entre el 10 % y el 15 % de las mujeres y que repercute considerablemente en su vida profesional y familiar.

Enmienda 50

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1 bis (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

1 bis. Se inserta el artículo 8 bis siguiente:

«Artículo 8 bis

Permiso de paternidad

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuya pareja haya dado a luz recientemente tengan derecho a un permiso de paternidad ininterrumpido, remunerado íntegramente e

intransferible, de una duración mínima de dos semanas, que deba tomarse después del parto de su cónyuge o pareja, durante el periodo del permiso de maternidad;

Se exhorta a los Estados miembros que no hayan introducido aún un permiso de paternidad remunerado íntegramente, intransferible y que se haya de disfrutar durante el periodo del permiso de maternidad, con carácter obligatorio y por una duración mínima de dos semanas ininterrumpidas después del parto de su cónyuge o pareja, a que lo hagan para promover la participación equitativa de ambos progenitores en la conciliación de los derechos y responsabilidades familiares;

2. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores cuyas parejas hayan dado a luz recientemente puedan disfrutar de un período de permiso especial, incluido la parte no utilizada del período de maternidad en caso de fallecimiento o incapacidad física de la madre.»

Enmienda 51

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1 ter (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

1 ter. Se inserta el siguiente artículo 8 ter:

«Artículo 8 ter

Permiso de adopción

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las disposiciones de la presente Directiva relativas al permiso de maternidad y

paternidad se apliquen también en caso de adopción de niños menores de doce meses.»

Enmienda 52

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 2

Directiva 92/85/CEE

Artículo 10 – punto 1

Texto de la Comisión

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparativo de un despido de las trabajadoras, en el sentido del artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y *el* final del permiso de maternidad en el sentido del artículo 8, apartado 1, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

Enmienda

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparativo de un despido de las trabajadoras, en el sentido del artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y, **como mínimo, un periodo de seis meses a partir del** final del permiso de maternidad en el sentido del artículo 8, apartado 1. **Se justificará debidamente por escrito el despido durante ese período**, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

Enmienda 53

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 2

Directiva 92/85/CEE

Artículo 10 – punto 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

3 bis. Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas para prohibir la discriminación contra las mujeres embarazadas en el mercado laboral mediante el establecimiento de la igualdad

de oportunidades para ellas en los procedimientos de contratación, siempre que estas cumplan los requisitos para el puesto solicitado.

Justificación

Los Estados miembros deben garantizar la igualdad de acceso al mercado laboral para las mujeres embarazadas, de forma que el embarazo no ponga en peligro la carrera y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres simplemente por el hecho de que contratar a una mujer embarazada represente una carga adicional para el empleador.

Enmienda 54

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 2

Directiva 92/85/CEE

Artículo 10 – punto 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

4 bis. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar que, durante el permiso de paternidad o comaternidad, los trabajadores se beneficien de la protección contra el despido garantizada por el artículo 1 a las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

Enmienda 55

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 2

Directiva 92/85/CEE

Artículo 10 – apartado 4 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

4 ter. Se alentará a los Estados miembros a que adopten medidas que garanticen que una trabajadora pueda optar al trabajo a tiempo parcial durante un período no superior a un año, con plena protección frente a la posibilidad de despido y plenos derechos para recuperar su puesto y su remuneración a tiempo

completo al final de dicho período.

Justificación

Esta medida puede contribuir a conciliar mejor la vida privada, familiar y profesional al permitir a la trabajadora adaptarse mejor y con menor dificultad a su nueva situación.

Enmienda 56

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra -a (nueva)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 1

Texto de la Comisión

Enmienda

-a) El texto del punto 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. En los casos contemplados en los artículos 5, 6 y 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación *equivalente* de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales.»

Justificación

Debe mantenerse el derecho a percibir el salario completo, de manera que las mujeres no sufran una penalización económica por el hecho de ser madres.

Enmienda 57

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra a

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – apartado 1 bis

Texto de la Comisión

Enmienda

1a. Las trabajadoras, en el sentido del artículo 2, a **las** que su empleador **les**

1 bis. La trabajadora, en el sentido del artículo 2, a **la** que su empleador **le** impida

impida ejercer su actividad por **considerarlas incapaces** para trabajar si no **presentan** un certificado médico que lo acredite, **recibirán** una remuneración equivalente a su salario completo hasta el inicio del período de permiso de maternidad, en el sentido del artículo 8, apartado 2.

ejercer su actividad por **considerarla incapaz** para trabajar si no **presenta** un certificado médico que lo acredite **podrá consultar un médico por propia iniciativa**. **Si el médico certifica la capacidad laboral de la interesada, el empleador deberá mantenerla en su empleo en las condiciones anteriores, o bien recibirá** una remuneración equivalente a su salario completo hasta el inicio del período de permiso de maternidad, en el sentido del artículo 8, apartado 2.

Justificación

La posibilidad de consultar a un médico de su elección ofrece claridad en cuanto a si la interesada está o no realmente enferma. Sólo deberían poder tomarse medidas adicionales después de haberse aclarado debidamente la situación.

Enmienda 58

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra a bis (nueva)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 1 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

1 ter. Los Estados miembros deberán adoptar las medidas adecuadas para asegurar la protección de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, incluyendo espacios ergonómicos, tiempo de trabajo (incluyendo el trabajo nocturno y cambio de trabajo) e intensidad de trabajo, así como el aumento de la protección contra agentes infecciosos específicos y la radiación ionizada.

Justificación

La protección de la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas debe ser una de las principales finalidades de esta Directiva.

Enmienda 59

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra a ter (nueva)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 2 – letra b

Texto de la Comisión

Enmienda

a ter) El texto del punto 2, letra b), se sustituye por el texto siguiente:

«b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación *equivalente* de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.»

Justificación

Debe mantenerse el derecho a percibir el salario completo, de manera que las mujeres no sufran una penalización económica por el hecho de ser madres.

Enmienda 60

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra a quater (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 2 – letra b bis (nueva)

Texto de la Comisión

Enmienda

a quater) En el punto 2 se insertará la siguiente letra b bis):

«b bis) el derecho de las trabajadoras en permiso de maternidad a recibir automáticamente cualquier incremento de salario, si procede, sin tener que poner fin provisionalmente a su permiso de maternidad para beneficiarse del mismo.»

Justificación

Si se produce una subida salarial para puestos de trabajo que ocupen trabajadoras en

permiso de maternidad, debe aplicarse la subida automáticamente, sin que dichas trabajadoras deban interrumpir su permiso únicamente para beneficiarse del aumento de sueldo y reanudar a continuación el permiso de maternidad. También se reducirá y simplificará la labor administrativa del empleador a este respecto.

Enmienda 61

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra b

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 2 – letra c

Texto de la Comisión

«c) El derecho de las trabajadoras, en el sentido *el* artículo 2, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia».

Enmienda

«c) El derecho de las trabajadoras, en el sentido *del* artículo 2, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, ***con el mismo salario, la misma categoría profesional y el desempeño de las mismas funciones que tenían antes del período de permiso de maternidad, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia; y en las situaciones excepcionales de reestructuración o de reorganización profunda del proceso productivo, deberá garantizarse siempre a la trabajadora la posibilidad de debatir con su empleador el impacto de esos cambios en su situación profesional e, indirectamente, en su situación personal.***»

Justificación

Un puesto considerado «equivalente» debe ofrecer el mismo salario, la misma categoría profesional y el desempeño de las mismas funciones que antes.

Este punto es importante porque, en caso de surgir unas circunstancias especiales (como, por ejemplo, una crisis financiera) negativas para la situación de las mujeres que estén disfrutando de un permiso de maternidad, que provoquen una pérdida de derechos, su situación profesional en la empresa puede verse perjudicada en caso de que no estudien conjuntamente con su empleador las consecuencias de la reestructuración.

Enmienda 62

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra b bis (nueva)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 2 – letra c bis (nueva)

Texto de la Comisión

Enmienda

b bis) En el punto 2, se añade la letra c bis) siguiente:

«c bis) el mantenimiento para las trabajadoras en el sentido del artículo 2 de las oportunidades de desarrollo profesional mediante la educación, la formación profesional continua y formaciones adicionales que les permitan desarrollar sus perspectivas de carrera profesional.»

Justificación

Esta enmienda tiene por objeto prevenir que la maternidad repercuta negativamente en las perspectivas profesionales de las mujeres. Los empleadores, en diálogo con las trabajadoras afectadas, deben emprender las acciones necesarias en materia de educación y formación para asegurar que las trabajadoras mantengan sus perspectivas de carrera profesional.

Enmienda 63

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra b ter (nueva)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 2 – letra c ter (nueva)

Texto de la Comisión

Enmienda

b ter) En el punto 2, se añade la letra c ter) siguiente:

«c ter) el período de permiso de maternidad no debe perjudicar los derechos de pensión de la trabajadora y debe contabilizarse como período de empleo a efectos de derechos de pensión; las trabajadoras no sufrirán perjuicio alguno en sus derechos de pensión a causa del permiso de maternidad.»

Justificación

Es importante que las ayudas a las trabajadoras durante el período de permiso de maternidad no repercutan negativamente en sus derechos de pensión. Los Estados miembros deberán prevenir esta posibilidad y compensar la posible pérdida de derechos de pensión.

Enmienda 64

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra c

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 3

Texto de la Comisión

3. La prestación contemplada en el apartado 2, letra b), se considerará ***adecuada*** cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, al último salario mensual o a un salario mensual medio, ***dentro de un posible límite máximo determinado por la legislación nacional. El límite no podrá ser inferior a la prestación recibida por la trabajadora, en el sentido del artículo 2, en caso de una interrupción de actividad por motivos de salud de la trabajadora.*** Los Estados miembros podrán determinar el período para el cálculo de este salario mensual medio.

Enmienda

3. La prestación contemplada en el apartado 2, letra b), se considerará ***equivalente*** cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, al último salario mensual o a un salario mensual medio. ***La trabajadora en permiso de maternidad recibirá la totalidad del salario y la prestación equivaldrá al 100 % del último salario mensual o del salario mensual medio.*** Los Estados miembros podrán determinar el período para el cálculo de este salario mensual medio.

Enmienda 65

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra c bis (nueva)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

c bis) Se inserta el punto 3 bis siguiente:

«3 bis. La prestación recibida por las trabajadoras contempladas en el artículo 2 no podrá ser inferior en ningún caso a las recibidas por dichas trabajadoras en caso de una interrupción de su actividad

laboral por motivos de salud.»

Justificación

Al establecerse que la prestación no puede ser inferior a la prestación por incapacidad temporal, se garantiza que la Directiva tenga en cuenta a las madres con salarios muy bajos, como es el caso, en particular, en los nuevos Estados miembros.

Enmienda 66

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra c ter (nueva)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

c ter) Se añade el siguiente punto 3 bis):

«3 bis) Los Estados miembros garantizarán el derecho de las trabajadoras en permiso de maternidad a recibir automáticamente cualquier incremento de salario, si procede, sin tener que poner fin provisionalmente a su permiso de maternidad para beneficiarse del mismo.»

Justificación

Si se produce una subida salarial para puestos de trabajo que ocupen trabajadoras en permiso de maternidad, debe aplicarse la subida automáticamente, sin que dichas trabajadoras deban interrumpir su permiso únicamente para beneficiarse del aumento de sueldo y reanudar a continuación el permiso de maternidad. La labor administrativa del empleador a este respecto también se reducirá y simplificará.

Enmienda 67

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra c quater (nueva)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 4

Texto de la Comisión

Enmienda

c quater) Se deroga el punto 4.

Justificación

Es esencial eliminar el criterio de admisibilidad que recoge el artículo 11, punto 4, de la Directiva 92/85/CEE si se pretende que todas las mujeres tengan los mismos derechos a un permiso de maternidad remunerado, de modo que se respeten la movilidad de los trabajadores y los principios comunes de «flexiguridad» en la UE.

Carece de sentido que la propuesta de la Comisión reconozca el derecho al permiso de maternidad y en cambio permita que las mujeres dejen su trabajo y pierdan sus ingresos laborales si no cumplen las condiciones para tener derecho a un permiso de maternidad remunerado con arreglo a la legislación nacional.

Enmienda 68

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra d bis (nueva)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

d bis) Se inserta el punto 5 bis siguiente:

«5 bis. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que los empleadores ayuden a la reincorporación y la formación profesional de las trabajadoras que vuelvan al trabajo después de un permiso de maternidad, cuando sea necesario y/o la trabajadora lo solicite, así como de fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales en ese sentido.»

Enmienda 69

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra d ter (nueva)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 5 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

*d ter). Se inserta el punto 5 ter siguiente:
«5 ter. El empleador garantizará que, en relación con el tiempo de trabajo de las trabajadoras embarazadas, se tenga en cuenta la necesidad de que estas se sometan a controles médicos periódicos y extraordinarios.»*

Justificación

Los controles médicos son obligatorios para las mujeres embarazadas y resultan fundamentales para el desarrollo normal del feto, por lo que el empleador debe tener en cuenta este aspecto y velar por la flexibilidad necesaria en el tiempo de trabajo de las mujeres embarazadas.

Enmienda 70

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Artículo 1 – punto -3 – letra d quater (nueva)
Directiva 92/85/CEE
Artículo 11 – punto 5 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

*d quater) Se inserta el punto 5 quater siguiente:
«5 quater. Los Estados miembros alentarán a los empleadores a crear dependencias de atención a la infancia para los hijos de los trabajadores menores de tres años.»*

Justificación

La falta de dependencias de atención a la infancia es una realidad innegable en la UE. Esta disposición es esencial para evitar que las mujeres abandonen su empleo por tener que dedicarse a cuidar a niños pequeños.

Enmienda 71

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 bis (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

3 bis. Se inserta el artículo 11 bis siguiente:

«Artículo 11 bis

Ausencia laboral por lactancia

1. Toda madre lactante tendrá derecho a un período de permiso al efecto, que se dividirá en dos fracciones diferentes, cada una de ellas de una duración de una hora, salvo que se haya establecido un régimen distinto de común acuerdo con el empleador, sin que se pierda ningún privilegio vinculado al empleo.

2. En caso de partos múltiples, el permiso de ausencia laboral a que se refiere el apartado 1 se incrementará en treinta minutos por cada hijo adicional.

3. En el caso del trabajo a tiempo parcial, el permiso de ausencia laboral a que se refiere el apartado 1 se reducirá en proporción al tiempo de trabajo normal, no pudiendo ser inferior a treinta minutos.

4. En el caso mencionado en el apartado 3, el permiso de ausencia laboral se concederá para un período no superior a una hora y, en su caso, para un segundo período por la duración residual, salvo que se haya acordado otra solución con el empleador.»

Enmienda 72

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 ter (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

3 ter. Se inserta el artículo 11 ter siguiente:

«Artículo 11 ter

Prevención de la discriminación e integración de la perspectiva de género
Los Estados miembros procurarán que los empleadores, a través de prácticas o de convenios colectivos, adopten medidas eficaces para prevenir la discriminación contra la mujer por motivos de embarazo, maternidad o permiso de adopción.

Los Estados miembros tendrán en cuenta el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y acciones en los ámbitos contemplados en la presente Directiva.»

Enmienda 73

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 4

Directiva 92/85/CEE

Artículo 12 bis

Texto de la Comisión

Enmienda

4. Se inserta el artículo 12 bis siguiente:

suprimido

Artículo 12 bis

Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su sistema judicial, las medidas necesarias para garantizar que, cuando una persona considere vulnerados sus derechos con arreglo a la presente

Directiva y presente ante un tribunal u otro órgano competente hechos que permitan suponer la existencia de dicha vulneración, corresponda a la parte demandada demostrar que no se ha vulnerado la Directiva.

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

4. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.

5. Lo dispuesto en los apartados 1 a 4 se aplicará asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el artículo 12.

Justificación

La discriminación por causa de embarazo está incluida en la actualidad en la discriminación por motivo de sexo. Por ello, es aplicable la Directiva 2006/54/CEE en lo que se refiere a la inversión de la carga de la prueba.

Enmienda 74

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 4 bis (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 12 bis bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

4 bis. Se inserta el artículo 12 bis bis siguiente:

«Artículo 12 bis bis

Prevención de la discriminación

Los Estados miembros adoptarán las medidas pertinentes, con arreglo a las tradiciones y prácticas nacionales, para promover el diálogo entre los interlocutores sociales en los niveles adecuados con el fin de adoptar medidas eficaces destinadas a prevenir la discriminación contra las mujeres por motivos de embarazo, maternidad o adopción.»

Enmienda 75

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 5

Directiva 92/85/CEE

Artículo 12 ter

Texto de la Comisión

Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a las personas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una reclamación que hayan presentado o ante un procedimiento que hayan incoado destinado a exigir el cumplimiento de los derechos dimanantes de la presente Directiva.

Enmienda

Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a las personas *o los testigos* contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una reclamación que hayan presentado o ante un procedimiento que hayan incoado destinado a exigir el cumplimiento de los derechos dimanantes de la presente Directiva.

Justificación

La extensión de la protección, en caso de represalias, a los testigos permite garantizar que estos se sientan libres para testimoniar de manera fiable durante el juicio, sin miedo a sufrir ningún tipo de trato discriminatorio.

Enmienda 76

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 6

Directiva 92/85/CEE

Artículo 12 quater

Texto de la Comisión

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Dichas sanciones podrán incluir el pago de una indemnización, **que no podrá estar sujeta a la fijación de un límite máximo predeterminado**, y deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Enmienda

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Dichas sanciones podrán incluir el pago de una indemnización y deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Justificación

Al prohibir la limitación de las reclamaciones de indemnización, la UE restringe de forma desproporcionada la libertad de los Estados miembros a la hora de definir su propia normativa y les obliga a adoptar disposiciones de aplicación que no están en consonancia con sus respectivas legislaciones.

Enmienda 77

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 7

Directiva 92/85/CEE

Artículo 12 quinquies

Texto de la Comisión

Los Estados miembros garantizarán que el organismo o los organismos establecidos de conformidad con el artículo 20 de la Directiva 2002/73/CE, refundida por la Directiva 2006/54/CE, para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, también serán competentes para los problemas cubiertos por la Directiva, cuando los mismos se deriven fundamentalmente de la igualdad de trato y no de la salud y la seguridad de la trabajadora.

Enmienda

Los Estados miembros garantizarán que el organismo o los organismos establecidos de conformidad con el artículo 20 de la Directiva 2002/73/CE, refundida por la Directiva 2006/54/CE, para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, también serán competentes para los problemas cubiertos por la Directiva, cuando los mismos se deriven fundamentalmente de la igualdad de trato y no **sólo** de la salud y la seguridad de la trabajadora.

Enmienda 78

Propuesta de Directiva – acto modificativo Artículo 2 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

1 bis. Los Estados miembros podrán tomar medidas preventivas y de supervisión para la protección y la seguridad en el lugar de trabajo de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz.

Justificación

El estrés en el lugar de trabajo puede tener efectos psicológicos nocivos para las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, y también afectar al feto o al recién nacido.

Enmienda 79

Propuesta de Directiva – acto modificativo Artículo 2 – apartado 2 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

2 ter. Las disposiciones establecidas en la presente Directiva se incorporarán al texto de los convenios laborales y los contratos de trabajo individuales que se celebren en los Estados miembros.

Justificación

Es muy frecuente que las trabajadoras no reivindiquen sus derechos por desconocimiento de la ley que las ampara. Si tales derechos figuran en el contrato, será más fácil conocer las disposiciones jurídicas que se aplican a cada situación.

Enmienda 80

Propuesta de Directiva – acto modificativo Artículo 4 – apartado 1

Texto de la Comisión

1. Los Estados miembros y los organismos de promoción de la igualdad de trato comunicarán a la Comisión, a más tardar el [**cinco** años tras su adopción] y, posteriormente, cada **cinco** años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Directiva 92/85/CEE en su versión modificada por la presente Directiva.

Enmienda

1. Los Estados miembros y los organismos de promoción de la igualdad de trato comunicarán a la Comisión, a más tardar el [**tres** años tras su adopción] y, posteriormente, cada **tres** años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Directiva 92/85/CEE en su versión modificada por la presente Directiva.

Enmienda 81

Propuesta de Directiva – acto modificativo Artículo 4 – apartado 2

Texto de la Comisión

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes. Con arreglo al principio de integración de la dimensión de género, dicho informe facilitará, entre otras cosas, una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas en las mujeres y los hombres. A la luz de la información recibida, el informe incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la Directiva 92/85/CEE en su versión modificada por la presente Directiva.

Enmienda

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes. Con arreglo al principio de integración de la dimensión de género, dicho informe facilitará, entre otras cosas, una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas en las mujeres y los hombres. ***Asimismo, incluirá un estudio de impacto en el que se analicen las repercusiones tanto sociales como económicas a nivel de la Unión Europea de una ampliación suplementaria de la duración del permiso de maternidad y de la aplicación del permiso de paternidad.*** A la luz de la información recibida, el informe incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la Directiva 92/85/CEE en su versión modificada por la presente Directiva.

Justificación

Procede evaluar con precisión los costes y beneficios, tanto para las mujeres como para la sociedad, de una ampliación sustancial de la duración del permiso de maternidad. Facilitar la lactancia materna puede permitir ahorrar gastos sanitarios y repercutir positivamente en el medio ambiente y el poder adquisitivo de los hogares.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Introducción

El objeto de la propuesta de la Comisión Europea por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE es mejorar la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se encuentren en período de lactancia. Esta iniciativa legislativa, que se integra en el paquete de medidas de la Comisión sobre la conciliación de la vida profesional y familiar, es una de las iniciativas de promoción de la igualdad de género en el mercado de trabajo.

La revisión de la Directiva 92/85/CEE es aceptable, aun cuando la reformulación propuesta por la Comisión no alcance el nivel que convendría tanto para la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral como para el fomento de una conciliación activa de la vida profesional y familiar, especialmente porque no promueve una paternidad con responsabilidades compartidas.

El hecho de que se haya incluido el artículo 141 del Tratado CE en el fundamento jurídico de la propuesta, con lo que esta pasa a tener un fundamento jurídico mixto —el apartado 2 del artículo 137, relativo a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y el apartado 3 del artículo 141, sobre el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, del Tratado CE—, confiere a la Directiva una mayor coherencia conceptual. Por otro lado, la ampliación del fundamento jurídico permite incluir disposiciones relativas a la protección de la maternidad y la paternidad, valores sociales primordiales.

Las modificaciones que recoge esta propuesta inciden especialmente en la ampliación de la duración mínima del permiso de maternidad, que pasa de catorce a veinte semanas, en el principio de que la remuneración durante un permiso de maternidad debe equivaler a un salario completo, en la creación de requisitos sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo y en la prohibición del despido.

2. Paternidad con responsabilidades compartidas

La agenda social de la UE incluye entre sus prioridades la necesidad de promover políticas encaminadas a facilitar la conciliación entre la vida profesional y familiar, destinadas tanto a las mujeres como a los hombres. El refuerzo de la conciliación del trabajo con la vida familiar es también uno de los seis ámbitos de acción prioritarios que se han definido en el Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010.

La UE se enfrenta en estos momentos a un desafío demográfico caracterizado por la baja tasa de natalidad y por la creciente proporción de personas mayores en la población. La mejora de las disposiciones que favorecen el la conciliación entre la vida profesional y familiar es parte de la solución de este declive demográfico.

Sin embargo, puede constatarse que perduran estereotipos de género en la sociedad, hecho que constituye un obstáculo para el acceso de las mujeres al empleo y, especialmente, al empleo de calidad. Todavía se considera que en las mujeres, y no en los hombres, recae la

principal responsabilidad a la hora de atender a los hijos y a otras personas a cargo en el hogar; con frecuencia, las mujeres se ven obligadas a elegir entre la maternidad y el éxito profesional. Existe la percepción de que las mujeres son trabajadoras de «alto riesgo», una «segunda opción» o «inconvenientes», dada la elevada posibilidad que existe de que se queden embarazadas y se acojan a su derecho de disfrutar del permiso de maternidad. Por lo tanto, es fundamental que los nuevos tipos de permisos por razones familiares no reflejen ni refuercen los estereotipos existentes en la sociedad.

Si bien en varios Estados miembros están legislados los permisos de maternidad, paternidad y parental, en la legislación de la UE existen una Directiva sobre maternidad (la Directiva 92/85/CEE) y otra sobre el permiso parental (la Directiva 96/34/CE), pero ningún acto recoge el permiso de paternidad.

La maternidad y la paternidad son derechos fundamentales que resultan esenciales para el equilibrio social. De ahí la conveniencia de que la revisión de la Directiva 92/85/CEE beneficie a las mujeres trabajadoras y proteja la maternidad y la paternidad, especialmente con medidas que animen a los hombres a asumir responsabilidades familiares.

La presencia de los padres en la vida del niño desde los primeros meses de vida es muy importante para lograr un desarrollo físico, emocional y psicológico saludable del niño. Por tal motivo, es necesario que la legislación comunitaria establezca también un permiso de paternidad individual, intransferible, remunerado y que pueda ser disfrutado de forma simultánea al permiso de maternidad. En caso de adopción, también debería reconocerse el derecho al permiso, que convendría repartir entre los dos miembros de la pareja.

3. Duración del permiso de maternidad

Dado que el permiso de maternidad con una duración de dieciocho semanas ya es una realidad en muchos Estados miembros, el aumento de cuatro semanas (de las catorce actuales a las dieciocho propuestas) constituye una modificación bastante modesta con una repercusión probablemente muy poco significativa en el actual marco legislativo de varios Estados miembros. Además, el Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha recomendado ampliar el permiso a veinticuatro semanas.

La ponente considera adecuado un plazo de veinte semanas para ayudar a las mujeres a recuperarse del parto, contribuir a fomentar la lactancia materna y ayudar a establecer una sólida relación con el niño. Un plazo más largo podría repercutir en la reincorporación de la mujer al mercado laboral.

El permiso mínimo posnatal debe asimismo ampliarse a seis semanas para animar a las mujeres a amamantar el mayor tiempo posible.

La propuesta de la Comisión, de hecho, no incluye ninguna disposición con respecto a la lactancia. Teniendo en cuenta la Recomendación A55/15 de la OMS sobre la importancia de la lactancia durante los primeros meses de vida y el artículo 10 del Convenio nº 183 de la OIT aprobado en el año 2000, que recomienda que la mujer tenga derecho a una o más pausas diarias o a una reducción diaria de la jornada de trabajo para la lactancia, la ponente defiende que se incluya el derecho a una reducción del horario de trabajo para la lactancia sin que esta suponga la pérdida de cualquier tipo de privilegio.

4. Remuneración

La propuesta de la Comisión prevé que durante el permiso de maternidad se abone el cien por cien del salario mensual equivalente al último salario mensual o al salario mensual medio. Sin embargo, esta disposición no es obligatoria.

El pago del salario íntegro durante el permiso de maternidad constituye una garantía de que las mujeres no sufran un perjuicio económico si deciden tener hijos. El salario no puede ser inferior al 85 % del último salario mensual o del salario mensual medio. Ese es un nivel adecuado para el límite máximo, que garantizará que las familias no se vean expuestas al riesgo de pobreza y exclusión social, en particular las familias monoparentales.

5. Prohibición del despido

En general, las modificaciones propuestas en relación con la prohibición del despido y con los derechos de las trabajadoras son positivas. Dichos derechos deberían hacerse extensivos al padre durante el disfrute del permiso de paternidad.

La propuesta de la Comisión prohíbe el despido entre el inicio del embarazo y hasta seis meses después de haber disfrutado del permiso de maternidad, período que convendría ampliar a un año ya que, en muchos casos, la trabajadora se verá obligada a adaptarse a una nueva situación laboral, lo que lleva su tiempo.

La ponente considera positivas las modificaciones introducidas en este ámbito, incluido el derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo u otro equivalente sin renuncia a las posibles mejoras que se hubieran producido durante su ausencia. Sin embargo, defiende que debe garantizarse que el puesto de trabajo denominado «equivalente» mantenga en la práctica el mismo contenido funcional, tanto en lo que respecta al salario como a las funciones desempeñadas.

6. Flexibilidad en la organización del trabajo

La ponente reconoce la importancia de que se haya incluido la posibilidad de que la trabajadora, al finalizar su permiso de maternidad, solicite a su empresa un cambio de horario o del régimen de trabajo. El empleador no solo deberá tener en cuenta esta petición, sino además atenderla cuando esté justificada.

Considerando que hay que promover que se compartan las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, este derecho también debería hacerse extensible al padre. El hecho de que sean más mujeres que hombres quienes hacen uso de estos derechos genera un desequilibrio entre ambos sexos que repercute negativamente en la situación de las mujeres en el lugar de trabajo y en su dependencia económica.

La ponente considera que es fundamental incluir un nuevo punto por el que se faculte a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se hallen en período de lactancia, y a los padres que hayan disfrutado del permiso de paternidad, a rechazar la prestación de horas extraordinarias.

7. Salud y seguridad

La evaluación del riesgo desempeña un papel fundamental en esta propuesta. Sin embargo, no se especifica ninguna medida preventiva para eliminar cualquier tipo de riesgo para la reproducción. Las disposiciones no obligan a la empresa a adoptar medidas hasta ser informada del embarazo de la trabajadora, lo que sucede normalmente alrededor de la séptima u octava semana. Sin embargo, los mayores riesgos de malformación del feto tienen lugar durante las primeras semanas de gestación.

Los agentes causantes de alteraciones y anomalías genéticas que provocan infertilidad, malformaciones y mutaciones del cromosoma pueden afectar tanto a los hombres como a las mujeres antes de la fertilización y repercuten especialmente en el embrión.

La ponente manifiesta su preocupación en este terreno y considera que las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se hallen en período de lactancia no deben constituir un grupo aislado a este respecto. Es importante promover una estrategia preventiva que garantice la realización de una evaluación adecuada de los riesgos en el lugar de trabajo, siempre que se haya contratado a hombres o mujeres en edad fértil.

8. Estudio de impacto

La ponente considera que procede evaluar con precisión los costes y los beneficios, tanto para las mujeres como para la sociedad, de una ampliación sustancial de la duración del permiso de maternidad. Facilitar la lactancia materna puede permitir ahorrar gastos sanitarios y repercutir positivamente en el medio ambiente y el poder adquisitivo de los hogares.

La ponente considera el permiso de paternidad una prestación que se ofrece a los padres, pero que revierte en toda la familia, especialmente en el niño, que es el mayor beneficiado de la presencia de ambos progenitores. La concesión del permiso de paternidad, de manera que se asegure una responsabilidad compartida para el cuidado de un niño en sus primeros días de vida, podría tener un efecto positivo en los gastos sanitarios, ya que se mejoran la calidad de vida y el bienestar de la madre y del niño.

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS SOBRE EL FUNDAMENTO JURÍDICO

29.1.2010

Sra. D.^a Eva-Britt Svensson
Presidenta
Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género
BRUSELAS

Asunto: Opinión sobre el fundamento jurídico de la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (COM(2008)0637 – C7-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Señora Presidenta:

Mediante carta de 12 de enero de 2010, usted solicitó a la Comisión de Asuntos Jurídicos que, de conformidad con el artículo 37, apartado 2, del Reglamento, examinase la procedencia del fundamento jurídico.

La comisión examinó la cuestión mencionada más arriba en la reunión del 28 de enero de 2010.

El fundamento jurídico propuesto por la Comisión para la propuesta de Directiva es el artículo 137, apartado 2, del Tratado CE combinado con el artículo 141, apartado 3. Tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el fundamento jurídico pasa a ser el artículo 153, apartado 2, y el artículo 157, apartado 3, del TFUE.

Determinados miembros de la comisión competente para el fondo han presentado enmiendas suprimiendo la referencia en el preámbulo de la propuesta Directiva al artículo 157, apartado 3. Así pues, la cuestión es saber si la propuesta de Directiva puede basarse únicamente en el artículo 153.

Desde el punto de vista del procedimiento, la combinación de los dos artículos no plantea problemas, ya que en uno y otro caso se aplica el procedimiento legislativo ordinario. El hecho de que el apartado 2 del artículo 153 prevea que se consulte al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, mientras que el artículo 157 prevé sólo la consulta al Comité Económico y Social no es un problema.

I. Los artículos relevantes del TFUE

«Artículo 157

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

(a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

(b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. [...]»

«Artículo 153

1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

(a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;

(b) las condiciones de trabajo;

(c) la seguridad social y la protección social de los trabajadores;

(d) la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral;

(e) la información y la consulta a los trabajadores;

(f) la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5;

(g) las condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Unión;

(h) la integración de las personas excluidas del mercado laboral, sin perjuicio del

artículo 166;

(i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo;

(j) la lucha contra la exclusión social;

(k) la modernización de los sistemas de protección social, sin perjuicio de la letra c).

2. A tal fin, el Parlamento Europeo y el Consejo:

(a) [...]

(b) podrán adoptar, en los ámbitos mencionados en las letras a) a i) del apartado 1, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros. Tales directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

El Parlamento Europeo y el Consejo decidirán, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones.

[...]

3. [...]»

II. Elección del fundamento jurídico por la Comisión

Hay que señalar que la Comisión justifica su recurso a un fundamento jurídico dual en los términos siguientes: *La propuesta se basa en el artículo 153, apartado 2, y en el artículo 157, apartado 3, del TFUE. Si bien la Directiva 92/85/CEE se basa en ... [actualmente, artículo 153 TFUE] y es una Directiva específica en el marco de la Directiva sobre salud y seguridad (Directiva 89/391/CEE), se añade el artículo 157 CE a la base jurídica de la presente propuesta. El permiso de maternidad es esencial para la protección de la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada o que haya dado a luz. La protección contra el despido o la discriminación debida al embarazo o a la maternidad es crucial para la protección de la salud y de la seguridad de las mujeres, al igual que la remuneración del permiso de maternidad. Pero las normas relativas al permiso de maternidad, su duración, su remuneración y a los derechos y las obligaciones de las mujeres que se acogen al permiso de maternidad o que lo terminan están también intrínsecamente vinculadas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres con arreglo al artículo 157, apartado 3. Por consiguiente, el fundamento jurídico de esta propuesta es de carácter doble¹.*

III. Análisis

La propuesta de Directiva objeto de examen tiene como objetivo modificar una Directiva

¹ Las referencias del Tratado se han actualizado para tener en cuenta la entrada en vigor del Tratado de Lisboa.

anterior (98/85/CEE), que se basaba en el artículo 118 bis, el precursor del artículo 153 TFUE. En aquel momento, la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres no se abordaba en el artículo 118 bis sino en el artículo 119 y ello únicamente desde la perspectiva de la igualdad de trato en materia de remuneración.

Desde el Tratado de Amsterdam, la igualdad entre hombres y mujeres está cubierta por los Tratados. Por una parte, se establece como principio general en el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 3 del TUE, que dispone que *«la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño»*. Esto está reforzado por el artículo 8 del TFUE: *«En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.»* Este principio se traduce, en el ámbito de la política social, en los artículos 153, apartado 1, letra (i) (*«la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo»*), y 157, en particular su apartado 3, (adopción de medidas para *«garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor»*).

En la propuesta de Directiva, la Comisión ha añadido al fundamento jurídico original de lo que es ahora el artículo 153 TFUE, que trata entre otras cosas de la salud y la seguridad de los trabajadores y de la igualdad entre hombres y mujeres respecto al trato en el trabajo, el artículo 157, apartado 3, que trata específicamente de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación.

Por consiguiente, la Comisión quiere mostrar que la propuesta de Directiva se refiere no sólo a la salud y la seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, como se menciona en el título, sino también a las normas relativas al permiso de maternidad, su duración y retribución, y a los derechos y obligaciones de las mujeres que se acogen al permiso de maternidad, que, a juicio de la Comisión, están intrínsecamente vinculadas a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, según lo dispuesto en el artículo 157, apartado 3. Esto se refleja en el considerando 2 de la propuesta de Directiva, que justifica el fundamento jurídico adicional en los términos siguientes: *«Puesto que la presente Directiva no solo aborda la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, sino también, de forma implícita, cuestiones sobre la igualdad de trato, tales como el derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente, las normas sobre despido y derecho al trabajo, o una mejor ayuda financiera durante el permiso, los artículos 153 y 157 del Tratado conforman la base jurídica de la presente Directiva»*.

Las enmiendas correspondientes presentadas en la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género se justifican de la manera siguiente:

«La Directiva 92/85/CEE se refiere a la protección legítima de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia en el trabajo antes y después del nacimiento, en razón de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y tras el mismo, según la jurisprudencia establecida del TJCE. Solo una madre trabajadora puede disfrutar de un permiso por parto. Por consiguiente, la presente Directiva no interfiere en la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de trabajo o de

conciliación de la vida familiar y privada. El artículo [157] no debe ser citado» (enmiendas 74 y 77, Anna Záborská).

«La elección del fundamento jurídico basado en el artículo [157] del Tratado... plantea un problema. La Directiva de 1992 se basaba en el artículo [153] del Tratado CE relativo a la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores. El artículo [157] trata sobre el principio de igualdad de trato y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ahora bien, añadir este fundamento jurídico justifica la extensión del ámbito de aplicación de la Directiva más allá del permiso de maternidad (y especialmente al permiso parental, de paternidad, de adopción, etc.) y reduce las cuestiones relativas al permiso de maternidad al estricto respeto del principio de igualdad entre hombres y mujeres» (enmiendas 75 y 78, Philippe Juvin).

Se plantean dos cuestiones a propósito de estos argumentos. En primer lugar, es necesario determinar si existe un vínculo directo entre la noción de igualdad entre hombres y mujeres y el objeto de la Directiva.

Si la respuesta a esta pregunta es afirmativa, será necesario determinar si es adecuado añadir el artículo 157, apartado 3, al artículo 157, apartado 2, dado que la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo y de trabajo es abordada en los dos artículos.

¿Hay un vínculo entre el objeto de la Directiva y la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres?

La Directiva en cuestión tiene como finalidad proteger a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Dado que, por naturaleza, estas situaciones son propias de la biología femenina, la Directiva concierne sólo a las mujeres o contiene disposiciones que sólo se aplican a las mujeres. A primera vista, el argumento según el cual la Directiva no trata de cuestiones sobre igualdad entre hombres y mujeres parece sostenible, pero este no es el caso.

Según la jurisprudencia, la elección del fundamento jurídico de una medida no puede depender simplemente de la convicción de una institución¹, sino que debe basarse en factores objetivos susceptibles de revisión judicial. Estos factores incluyen en particular el objetivo y el contenido de la medida². Ciertamente, habida cuenta de los numerosos elementos de prueba encontrados en la Directiva misma y en su contexto general, es evidente que la Directiva está profundamente vinculada con la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres. Afirmar lo contrario sería absurdo y equivaldría a engañarse sobre el sentido y la finalidad de la propuesta de Directiva.

1. Definiciones y marco general

Parece que el malentendido tiene su origen en la noción de igualdad. El artículo 157, apartado 3, prevé la adopción de medidas destinadas a *«garantizar la aplicación del principio de*

¹ Asunto 45/86 *Comisión/Consejo («Preferencias arancelarias generalizadas»)* [1987] Recopilación 1493, apartado 11.

² Asunto C-300/89, *Comisión/Consejo (Dióxido de titanio)* [1991] Recopilación I-2867, apartado 10.

igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación». La misma formulación de este artículo indica que la igualdad puede asumir diversas formas. En este caso, es una cuestión de igualdad de trato e igualdad de oportunidades. Los hombres y las mujeres no sólo deben ser tratados de manera igual sino que se les debe ofrecer las mismas oportunidades o no estar desfavorecidos o no disponer de menores o mayores oportunidades por el hecho de pertenecer a un sexo en particular.

Por consiguiente, el concepto de igualdad está estrechamente relacionado con el de discriminación o, más bien, con el de no discriminación. En un artículo titulado *La noción de discriminación en el Derecho francés y en el Derecho europeo*, Daniel Lochak ofrece un definición interesante de las próximas pero diferentes nociones de desigualdad y discriminación. Precisa en primer lugar que las dos nociones son indisociables en la medida en que la cuestión de la discriminación debe considerarse en el contexto más amplio de la voluntad de luchar contra la discriminación¹. Aduce que la desigualdad es una «situación de hecho» resultante de factores inherentes a las personas o de factores externos. Por su parte, la discriminación está relacionada con un «acto de un tercero» y es la «acción de un agente». En este caso, al proteger una categoría específica, a saber, la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia, la Directiva impide el surgimiento de una conducta discriminatoria al hacer posible que las mujeres no sufran una desventaja a causa de su condición biológica.

El Tribunal de Justicia define la discriminación como la aplicación de normas diferentes a situaciones comparables o la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes². Sobre la base de esta definición, el Tribunal se pronunció contra la prohibición general en Francia del trabajo nocturno para las mujeres aduciendo que los hombres y las mujeres están en la misma situación en cuanto a las eventuales consecuencias nefastas del trabajo nocturno. Como resultado de ello, teniendo en cuenta el principio de igualdad, las mujeres no pueden ser dispensadas del trabajo nocturno únicamente por motivo de su sexo. Por otra parte, el Tribunal mantuvo que la prohibición era válida en el caso de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia porque en estos casos las mujeres se encuentran en una situación diferente de la de sus colegas masculinos.

Si se sigue este razonamiento, las mujeres embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia se encuentran, en razón de su situación biológica, en una situación diferente de la de los hombres. Por consiguiente, se ve que es la aplicación de normas idénticas a situaciones diferentes la que es discriminatoria, aunque la aplicación de normas específicas a las trabajadoras en estas circunstancias está justificada por el hecho de que se encuentran en una situación diferente de la de los hombres. El hecho de que la Directiva sólo concierna a las mujeres demuestra no que la Directiva no tiene nada que ver con el principio de igualdad sino que aplica el principio de igualdad en la medida en que permite a las mujeres, mediante sus disposiciones específicas, no verse desfavorecidas en razón de su condición específica. La Directiva es una respuesta a la discriminación y a la desigualdad de hecho que se deriva de la condición biológica de las trabajadoras respecto de sus colegas masculinos. Al proteger

¹ D. Lochak, «La noción de discriminación en el Derecho francés y en el Derecho europeo» en *Igualdad de sexos: la discriminación positiva en cuestión*, p. 40.

² Asunto C-342/93 *Gillespie y otros/Northern Health and Social Services Boards* [1996] RTJ I-475, apartado 16; Asunto C-394/96, *Brown / Rentokil Ltd* [1998] Recopilación I-4185, apartado 30.

especialmente a las mujeres embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia, la Directiva tiene como finalidad permitir a estas mujeres beneficiarse de un trato igual al de los hombres y ofrecerles oportunidades realmente iguales.

Mientras que la desigualdad corresponde a situaciones de hecho, la igualdad puede corresponder a situaciones de hecho o de derecho, es decir, que la igualdad puede ser material o formal. El argumento de que no hay un vínculo entre la Directiva y la igualdad entre hombres y mujeres se basa en el concepto de igualdad formal. Según este argumento, una medida se adopta en nombre de la igualdad entre hombres y mujeres únicamente cuando impone la misma conducta respecto a los dos sexos o prohíbe la adopción de conductas diferentes en razón del sexo de la persona de que se trate. El apartado 1 del artículo 157 corresponde a esta categoría al establecer el principio de «*igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras*». Actualmente, existen numerosas disposiciones que establecen el principio de igualdad formal entre hombres y mujeres y prohíben, en particular en el ámbito del empleo y del trabajo, cualquier forma de discriminación por razones de sexo.

No obstante, las estadísticas muestran claramente que, si bien la igualdad está prescrita por la ley, existe una desigualdad flagrante entre hombres y mujeres en materia de empleo, de trato y de remuneración. Así pues, la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo dista mucho de haberse alcanzado. Por esta razón, se ha observado que las políticas nacionales y europeas se orientan no sólo hacia la búsqueda de la igualdad formal sino también hacia la búsqueda de la igualdad real y sustantiva. Algunos han observado que ello implica un deslizamiento de la igualdad de trato a la igualdad de oportunidades, del principio de igualdad estricta a la promoción de acciones positivas. Esta necesidad ha sido enunciada en la Recomendación General nº 25, artículo 4, apartado 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en lo que se refiere a medidas especiales temporales:

Un enfoque jurídico o programático puramente formal no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre... igualdad sustantiva. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias, será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias¹.

Es en el contexto de la política social donde las disposiciones establecidas por la Directiva deben comprenderse en el sentido de que protegen a las mujeres embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia. Si la Directiva contiene disposiciones que, por su naturaleza, sólo se aplican a las mujeres, dichas disposiciones responden, por una parte, a un imperativo de no discriminación y, por otra, al imperativo de asegurar la igualdad sustantiva al contribuir a la protección de la salud y la seguridad de las trabajadoras afectadas.

¹ Comité de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDCM), Recomendación General nº 25 - decimotercera sesión, 2004, artículo 4, apartado 1. Medidas temporales especiales.

2. Elementos de prueba extraídos del contenido de la Directiva

(a) Considerandos

Los considerandos muestran claramente que la adopción de la Directiva debe considerarse en el contexto de la protección de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia contra cualquier discriminación relacionada con su condición y busca, de esta manera, contribuir a la realización del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo y de trabajo.

Así, el considerando 3 precisa que la Directiva se refiere, por su naturaleza, a aspectos de igualdad de trato. Los considerandos 4 y 5 recuerdan que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental que guía y caracteriza la acción de la UE. El considerando 7 incluye a la Directiva en la categoría de legislación sobre «*igualdad de género*». Los considerandos 11 a 17 hacen referencia a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la protección de las mujeres embarazadas contra la discriminación de conformidad con el principio de igualdad de trato. Teniendo en cuenta los considerandos en su conjunto, es cierto desde el punto de vista de su contenido que demuestran que la Directiva está directamente relacionada con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

(b) Parte dispositiva

Dado que la propuesta de Directiva objeto de examen tiene como finalidad modificar una Directiva existente, el análisis debe tener en cuenta no sólo los artículos añadidos o modificados sino también los artículos de la Directiva 92/85/CE que seguirán siendo aplicables.

Algunos de estos artículos están directamente relacionados con la salud y la seguridad de los trabajadores. Este es el caso de los artículos 3 a 8. Estos artículos tratan sobre la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos peligrosos (artículo 3), la obligación de evaluar los riesgos y de proporcionar información sobre estos (artículo 4), el curso que se ha de dar a la evaluación (artículos 5 y 6), la prohibición del trabajo nocturno (artículo 7) y el permiso de maternidad (artículo 8).

Por otra parte, tratan directamente sobre la protección de las trabajadoras contra la discriminación resultante de su condición de mujeres que están embarazadas, han dado a luz o en período de lactancia. Así, el artículo 9 protege a las trabajadoras contra la pérdida de remuneración en caso de permiso para examen prenatal, el artículo 10 prohíbe el despido durante el embarazo y el permiso de maternidad, el artículo 11 garantiza a la trabajadora los derechos y ventajas vinculados al contrato de empleo y el artículo 12 trata de la defensa de los mencionados derechos.

Este análisis específico del contenido del articulado sugiere que la Directiva tiene de hecho un doble objetivo, a saber, proteger la salud y la seguridad de las mujeres y garantizar la igualdad de trato.

(3) Elementos de prueba extraídos de los documentos que no forman parte de la Directiva

Todos los documentos que acompañan a la propuesta de Directiva la incluyen sin reservas entre las medidas destinadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

(a) Exposición de motivos

Para justificar la adopción de la nueva Directiva, la Comisión se preocupa de precisar su contexto, a saber, la acción de la Unión destinada a conciliar la vida profesional y la vida privada y familiar, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y la lucha contra la discriminación de las mujeres embarazadas en el ámbito del empleo y del trabajo. En este contexto, en la exposición de motivos se enumeran los diferentes instrumentos existentes en este ámbito, como la hoja de ruta para la igualdad entre hombres y mujeres 2006-2010 y una serie de Resoluciones del Parlamento Europeo. También se menciona el hecho de que se consultó al Comité consultivo sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

(b) Evaluación de impacto

La evaluación del impacto aporta elementos interesantes en cuanto al tipo de igualdad al que se refiere la serie de medidas contenidas en la propuesta de Directiva. Se indica que:

Los objetivos de toda acción consisten en asegurar una mayor igualdad de género en cuanto a la tasa de participación en el mercado de trabajo y una mejor conciliación de la vida profesional y de la vida privada o familiar.

Esta declaración contradice directamente la justificación de las diferentes enmiendas presentadas, según la cual «*la presente Directiva no interfiere en la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de trabajo o de conciliación de la vida familiar y privada*».

Las medidas destinadas a proteger a las mujeres embarazadas, que han dado a luz o en período de lactancia están directamente relacionadas con la conciliación de la vida profesional con la vida familiar y la vida privada. Estas medidas permiten a las mujeres decidir ocuparse de su vida familiar sin que sufra su vida profesional. Se puede decir, lógica y formalmente, que esta cuestión también afecta a los hombres. Sin embargo, las estadísticas muestran que el desarrollo de la vida familiar desfavorece mucho menos a los hombres en su vida profesional, ya que las mujeres asumen responsabilidades mucho más importantes en lo que concierne a la vida familiar. La evaluación del impacto cita a este respecto una Comunicación de la Comisión destinada a luchar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres:

«La parentalidad disminuye de manera prolongada la tasa de empleo femenina, pero en absoluto la masculina. En consecuencia, la trayectoria profesional de las mujeres se interrumpe más a menudo, es más lenta y corta y, por lo tanto, está peor remunerada.»¹

Por consiguiente, para establecer la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y la

¹ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 18 de julio de 2007 titulada «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres» (COM(2007)424 final, punto 2-1).

igualdad de oportunidades en materia de carrera, las medidas destinadas a promover la conciliación de la vida profesional y de la vida familiar, si bien algunas de ellas solo afectan a las mujeres, contribuyen directamente a crear una igualdad sustantiva que todavía no se ha alcanzado.

Así pues, las medidas enunciadas en la propuesta de Directiva contribuirán, de acuerdo con la evaluación del impacto, a asegurar la igualdad entre los sexos en lo que respecta a la tasa de participación en el mercado de trabajo. Además se aduce que la prolongación del permiso de maternidad puede asegurar a las mujeres una mayor estabilidad en el empleo que ejercían antes del embarazo¹. Así pues, la evaluación del impacto predice que un aumento de cuatro semanas en el permiso de maternidad podría resultar en que las mujeres se sientan menos obligadas a prolongar su ausencia mediante un permiso parental. Estas semanas suplementarias permitirá a la madre establecer una relación sólida con el niño y le facilitará la organización de su cuidado. A este respecto, la evaluación del impacto indica que un permiso de maternidad más prolongado podría permitir enlazar con la oferta de cuidados infantiles².

Por último, la disposición de la propuesta de Directiva que permite a la trabajadora pedir a su empleador que modifique su horario y esquema de trabajo³ tras un permiso de maternidad debería permitir a las mujeres retomar un trabajo a jornada completa y evitar verse obligadas a trabajar a tiempo parcial⁴. El empleador no está obligado a satisfacer la petición de la trabajadora pero se ha constatado que este tipo de disposición, actualmente en vigor en el Reino Unido, ha tenido una incidencia favorable en el mantenimiento de las mujeres en el empleo que ejercían antes del nacimiento del hijo⁵.

3. Conclusión del análisis

El análisis de la propuesta de Directiva y de los documentos que la acompañan establece claramente la relación entre la propuesta y el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Si bien este vínculo existe, no deja de ser difícil clasificar la Directiva sobre la protección de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia. Esto se debe a que, en el fondo, la propuesta no prevé medidas aplicables tanto a los hombres como a las mujeres sino sólo a las mujeres. Por otra parte, la propuesta no tienen el carácter de una medida positiva del tipo autorizado por el artículo 157, apartado 4, del TFUE. Las medidas positivas pueden adoptarse para ayudar al sexo subrepresentado a beneficiarse de una igualdad efectiva. No obstante, tales medidas tienen un carácter temporal y deben cesar una vez que se haya alcanzado la igualdad. Pero la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto al embarazo no se realizará nunca dado que la condición biológica de las mujeres las sitúa en una situación diferente a la de los hombres. Algunos comentaristas clasifican estas medidas de protección como excepciones al principio de igualdad, pero parece más correcto describirlas como medidas que permiten que se alcance la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dado que evitan la discriminación contra las mujeres (mediante la prohibición del despido, etc.) y permiten a las mujeres, gracias a las obligaciones que imponen (derecho a volver al puesto de trabajo y a beneficiarse de todas las ventajas derivadas de su contrato de empleo), beneficiarse

¹ Informe de evaluación del impacto - SEC(2008) 2596, p. 31. Véase asimismo la página 34.

² Informe de evaluación del impacto - SEC(2008) 2596, p. 35.

³ Artículo 11, apartado 5 (añadido por la propuesta de Directiva).

⁴ La mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

⁵ Informe de evaluación del impacto - SEC(2008) 2596, p. 33.

de hecho de la igualdad de trato y no encontrarse desfavorecidas debido a su condición de mujeres, y todo ello concediéndoles los derechos relativos a sus necesidades específicas (permiso de maternidad). Esto es más correcto ya que se deriva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en su interpretación del artículo 2, apartado 3, de la Directiva 76/2007¹, que dispone lo siguiente;

«3. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad.»

En la sentencia emitida en el asunto Hoffmann² y en toda la jurisprudencia posterior³, el Tribunal indica, con particular referencia a esta disposición, que reconoce la legitimidad, en términos del principio de igualdad de trato, de proteger las necesidades de la mujer en dos aspectos. En primer lugar, es legítimo asegurar la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y posteriormente hasta que sus funciones fisiológicas y mentales hayan vuelto a la normalidad después del nacimiento; en segundo lugar, es legítimo proteger la relación especial entre una mujer y su hijo en el período que sigue al embarazo y al nacimiento⁴.

Al indicar que la protección de la mujer es legítima *en términos del principio de igualdad de trato*, el Tribunal inscribe incontestablemente la propuesta de Directiva objeto de examen en el contexto del principio de igualdad, del que, contrariamente a lo que sugieren los autores de las enmiendas, no puede ser disociada.

IV. Dado que el artículo 153, apartado 2, letra (b), ya prevé la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, ¿es necesaria la adición del artículo 157, apartado 3?

Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, la igualdad de trato en el ámbito de la política social ha aparecido en dos artículos: los actuales artículos 153, apartado 1, letra (i) y 157, apartado 3, del TFUE, que mencionan, respectivamente, *«la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo»*, y *«el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor»*. Aunque estos artículos son similares en cuanto al contenido, se considera generalmente que el artículo 157 trata la cuestión de la igualdad de una manera más específica y completa, desde la cuestión de la igualdad de retribución (apartados 1 y 2) a la legalidad de las acciones positivas en favor del sexo subrepresentado con vistas a *«garantizar la plena igualdad»* (apartado 4). Por su parte, el artículo 153 establece un catálogo de ámbitos en los que la Unión tiene competencia para actuar.

V. Conclusión

¹ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, DO L 39 de 14.2.1976 p. 40.

² Asunto 184/83 *Hoffmann/Barmer Ersatzkasse* [1984] Recopilación 3047.

³ Véase, por ejemplo, el asunto C-32/93 *Webb/EMO Air Cargo* [1994] Recopilación I-3567.

⁴ Hoffmann, apartado 25.

A la vista de lo anterior, se considera que está plenamente justificado mantener los dos fundamentos jurídicos de los artículos 153 y 157, apartado 3.

En su reunión del 28 de enero de 2010, la Comisión de Asuntos Jurídicos decidió, en consecuencia, por unanimidad¹, recomendarle lo siguiente: la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe basarse en el fundamento jurídico doble de los artículos 153 y 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Le saluda muy atentamente

Klaus-Heiner Lehne

¹ Estuvieron presentes en la votación final: Klaus-Heiner Lehne (Presidente), Raffaele Baldassarre (Vicepresidente), Sebastian Valentin Bodu (Vicepresidente), Evelyn Regner (Vicepresidente), Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Antonio Masip Hidalgo, Bernhard Rapkay, Alexandra Thein, Diana Wallis, Cecilia Wikström, Christian Engström, Zbigniew Ziobro, Jiří Maštálka, Francesco Enrico Speroni, Piotr Borys, Vytautas Landsbergis, Kurt Lechner, Arlene McCarthy, Eva Lichtenberger y Sajjad Karim.

28.1.2010

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

para la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia
(COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Ponente de opinión (*): Rovana Plumb

(*). Procedimiento de comisiones asociadas – artículo 50 del Reglamento

BREVE JUSTIFICACIÓN

La propuesta se basa en el artículo 137, apartado 2, y en el artículo 141, apartado 3, del Tratado CE. Si bien la Directiva 92/85/CEE se basa en el artículo 118A del Tratado CE (actualmente, artículo 137) y es una Directiva específica en el marco de la Directiva sobre salud y seguridad (Directiva 89/391/CEE), se añade el artículo 141 CE a la base jurídica de la presente propuesta.

Esta propuesta surge de la necesidad de establecer medidas concretas de reconciliación con el objetivo final de lograr un mayor porcentaje de mujeres en el mercado laboral, de reducir la segregación en el empleo y de poner fin a la diferencia salarial entre hombres y mujeres, aumentando las oportunidades por lo que se refiere al permiso de maternidad. La Unión Europea necesita una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, no sólo para resolver el problema que representa el envejecimiento de la sociedad, sino también para aumentar la competitividad a nivel mundial.

Actualmente, el impacto de los nacimientos en la participación de la mujer en el mercado laboral es muy importante y en el año 2007 se registró una diferencia del 26 % entre las mujeres que dieron a luz a un niño y los hombres. Las causas son diversas, pero pueden obviarse mediante la revisión de las normas relativas al permiso de maternidad, su duración, retribución y a los derechos y obligaciones de las mujeres que se acogen al permiso de maternidad; todas ellas están intrínsecamente vinculadas a la aplicación del principio de

igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres, según lo dispuesto en el artículo 141, apartado 3.

Responsabilidades compartidas

Las responsabilidades compartidas entre ambos progenitores, desde el nacimiento, son un activo para la salud mental y física del niño. Es necesaria una directiva específica en este sentido, ya que no se incluyen las disposiciones sobre el permiso parental y esta directiva se centra principalmente en la salud y la seguridad de las mujeres embarazadas o en período de lactancia.

Derechos de las trabajadoras embarazadas en materia de empleo

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales está convencida de que la propuesta de modificación de la Directiva 92/85/CEE apoyará los derechos de las mujeres embarazadas en materia de empleo.

Sin embargo, sin las enmiendas ahora propuestas por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las medidas complementarias acordadas por los interlocutores sociales a escala europea, estamos convencidos de que el texto enmendado no contribuirá verdaderamente a una mejor conciliación de las vertientes profesional, privada y familiar ni a ayudar a la mujer a reincorporarse al mercado laboral.

Ampliación de la duración mínima del permiso de maternidad y posibilidad de trabajar a tiempo parcial

Según la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, la opción de ampliar la duración del permiso de maternidad de catorce a veinte semanas y la concesión de incentivos es una buena solución para mejorar la capacidad de las mujeres de conciliar el embarazo con su permanencia en el mercado laboral. La ampliación permitirá a la madre disponer de un período de tiempo adecuado para recuperarse tras el embarazo y estrechar su relación con el niño.

Además, el temor de algunos Estados miembros en cuanto a los costes financieros de esta ampliación es infundado, ya que el estudio ECORYS muestra que la ampliación a 18 semanas o más tendrá un impacto económico limitado, pero garantizará mejores condiciones en materia de salud para las trabajadoras embarazadas.

Los empresarios deben tomar en consideración las peticiones de los trabajadores en cuanto a la conversión del tiempo completo en tiempo parcial durante los primeros doce meses posteriores al nacimiento, medida que se atiene a las recomendaciones del informe de la OMS A55/15.

Protección de las perspectivas de carrera

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales apoya las enmiendas al artículo 2, letra b), de la Directiva 92/85/CEE, en virtud de las cuales las trabajadoras que hayan dado a luz tienen derecho a regresar al trabajo o a puestos equivalentes en plazos y condiciones que no le sean menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Esta medida está estrechamente relacionada con la seguridad en el lugar de trabajo y es un paso importante para luchar contra la discriminación por motivos de embarazo.

Derechos de las trabajadoras por cuenta propia

Aunque la presente propuesta de Directiva solo protege los derechos de las trabajadoras por cuenta ajena para luchar contra la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades, los Estados miembros garantizarán que las trabajadoras por cuenta propia puedan gozar de los mismos derechos en virtud de la presente Directiva, para lo cual la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales ha modificado la propuesta de la Comisión.

El papel de los interlocutores sociales

Los interlocutores sociales a escala europea (BusinessEurope (UNICE), CEEP y CES) alcanzaron un acuerdo en materia de permiso parental el 14 de diciembre de 1995, que fue puesto en práctica por la Directiva del Consejo 96/34/CE (de 3 de junio de 1996). Esa Directiva establece las prescripciones mínimas sobre el permiso parental, como modo importante de conciliar la vida profesional y la vida familiar, y de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

ENMIENDAS

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales pide a la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, competente para el fondo, que incorpore en su informe las siguientes enmiendas:

Enmienda 1

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 6 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 bis) La Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES1 establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan. No obstante, los interlocutores sociales alcanzaron un acuerdo el 18 de junio de 2009 y se está examinando un proyecto de Directiva.

¹ DO L 145 de 19.6.1996, p. 4.

Justificación

La Directiva del Consejo 96/34/CE es un Acuerdo marco entre la BusinessEurope (UNICE), el CEEP y la CES sobre el permiso parental y es una adición importante a la propuesta de modificación de la Directiva 92/85/CEE al establecer disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan. Sin embargo, cabe señalar que los interlocutores sociales alcanzaron un acuerdo el 18 de junio de 2009 y se está examinando un proyecto de Directiva, lo que reactualizaría el Acuerdo marco mencionado.

Enmienda 2

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 6 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 ter) El acuerdo celebrado por los Estados miembros en la Cumbre de Barcelona en 2002 con el objetivo de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres (igualdad de retribución, permiso parental, acceso al trabajo en igualdad de derechos) es el objetivo para mejorar las condiciones por lo que se refiere al equilibrio entre vida profesional y familiar, y garantizará independencia económica de hombres y mujeres.

Justificación

Los objetivos de Barcelona forman parte de la estrategia de la UE para el crecimiento y el empleo, con el fin de ayudar a los padres jóvenes - especialmente mujeres - a ejercer un oficio y conciliar vida profesional y familiar. El acceso a mejores servicios de atención a la infancia (condiciones, precios, y - detalle muy importante - un horario conveniente para los padres) es esencial para el acceso de las mujeres al mercado laboral.

Enmienda 3

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 6 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 quater) La Comunicación de la Comisión, de 4 de julio de 2006, titulada «Hacia una Estrategia de la Unión Europea sobre los Derechos de la Infancia» considera los derechos de los

niños como una prioridad para la UE y señala que los Estados miembros deberán respetar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y los Protocolos Adicionales, así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Justificación

La comunicación considera los derechos de los niños como una prioridad para la UE y señala que los Estados miembros deberán respetar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y los Protocolos Adicionales, así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Considerando la presente Directiva, esto significa asegurar a todos los niños la posibilidad de alimentarse mediante la lactancia materna y recibir cuidados apropiados de acuerdo con sus necesidades de desarrollo y acceso a cuidados adecuados y de alta calidad.

Enmienda 4

**Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 9 ter (nuevo)**

Texto de la Comisión

Enmienda

(9 ter) El cuidado de niños con discapacidad representa un reto especial para las madres trabajadoras que la sociedad debería reconocer. La mayor vulnerabilidad de las madres trabajadoras con niños con discapacidad exige la concesión de un permiso de maternidad suplementario; la Directiva deberá establecer una duración mínima para este permiso.

Justificación

El cuidado de niños con discapacidad representa un reto físico y psíquico adicional para las madres trabajadoras. Sus esfuerzos para dominar este tipo de situaciones debería tener el reconocimiento de la sociedad. La madres que esperan un niño con discapacidad deben realizar, ya durante el embarazo, numerosos preparativos suplementarios para asegurar el bienestar del niño. Parece indispensable que, en estos casos, se contemple un permiso de maternidad suplementario que ayude a las mujeres embarazadas que esperan un niño con discapacidad y a las madres trabajadoras con niños discapacitados a superar este reto y a realizar los preparativos necesarios para ello.

Enmienda 5

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 12 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(12 bis) Se entenderá por puesto de trabajo denominado «equivalente», con arreglo al artículo 11, punto 2, letra c), un puesto de trabajo que se asemeja en la práctica al puesto de trabajo anterior, tanto en lo que respecta al salario como a las funciones desempeñadas.

Enmienda 6

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 13

Texto de la Comisión

Enmienda

(13) Las mujeres deberían por lo tanto ser protegidas frente a la discriminación por razones de embarazo o de permiso de maternidad, y deberían disponer de medios de protección jurídica adecuados.

(13) Las mujeres deberían por lo tanto ser protegidas frente a la discriminación por razones de embarazo o de permiso de maternidad, y deberían disponer de medios de protección jurídica adecuados ***de forma que se respete su derecho a unas condiciones dignas de trabajo y a una mejor conciliación de la vida familiar y profesional.***

Enmienda 7

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 13 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 bis) Para alcanzar una auténtica igualdad entre hombres y mujeres, es fundamental que estos últimos disfruten de un permiso de paternidad obligatorio, en condiciones equivalentes a las del permiso de maternidad salvo en lo que respecta a la duración, de modo que se creen progresivamente las condiciones

necesarias para una participación equilibrada de los hombres y las mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

Justificación

Procede dar al permiso de paternidad un carácter obligatorio, de manera que los hombres no renuncien a éste debido a presiones sociales. Debe transmitirse un mensaje al mercado laboral en el sentido de que también los hombres han de disponer de tiempo fuera del trabajo cuando tienen hijos. En consecuencia, la actividad económica debe organizarse de manera que permita la reproducción humana, que es un derecho y una responsabilidad por igual para los hombres y las mujeres, además de constituir un valor social fundamental.

Enmienda 8

**Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 13 ter (nuevo)**

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 ter) El Libro Verde de la Comisión titulado «Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones» se refiere al hecho de que los Estados miembros tienen tasas de fertilidad inferiores al umbral de renovación generacional. Por lo tanto, se necesitan medidas para las trabajadoras en cuanto a la mejora de las condiciones en el lugar de trabajo antes, durante y después del embarazo. Se recomienda seguir las mejores prácticas de los Estados miembros que presentan tasas de fertilidad elevadas y que garantizan la continua participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Enmienda 9

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 18 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(18 bis) Los Estados miembros deben introducir en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o reparación –según lo que consideren adecuado– real y efectiva del perjuicio sufrido por una trabajadora debido al incumplimiento de las obligaciones fijadas en la presente Directiva, de una manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido.

Enmienda 10

Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 19 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(19 bis) Las personas que sean objeto de discriminación deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. Los Estados miembros deben garantizar, de conformidad con las características propias de sus respectivos sistemas jurídicos, que las mujeres embarazadas puedan conseguir de forma efectiva el reconocimiento de sus derechos. A fin de asegurar una protección más eficaz, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos en nombre o en apoyo de cualquier víctima, sin perjuicio de la normativa procesal nacional en materia de representación y defensa ante los tribunales.

Enmienda 11

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 19 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(19 ter) Los Estados miembros alentarán y promoverán la participación activa de los interlocutores sociales con objeto de garantizar una mejor información de las partes interesadas y unos resultados más eficaces. Mediante la promoción del diálogo con los interlocutores mencionados, los Estados miembros podrán aumentar su conocimiento y su comprensión de la aplicación práctica de la Directiva y de los problemas que pueden surgir, con objeto de acabar con las discriminaciones.

Justificación

La contribución de los interlocutores sociales a la lucha contra las discriminaciones es muy importante. Gracias a las redes de información de que disponen, estos pueden facilitar una información aún más precisa a los trabajadores sobre sus derechos y ser una fuente de información para los Estados miembros, ya que estos últimos cuentan con más experiencia en cuanto a los diversos problemas que pueden surgir. Estas son las razones por las que nos parece importante su colaboración, así como el mantenimiento de un diálogo abierto.

Enmienda 12

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Considerando 20 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(20 bis) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales con el fin de ser conscientes de las diferentes formas de discriminación y hacerles frente.

Enmienda 13

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 1 – punto 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-1. En el artículo 1, se añade el punto siguiente:

«3 bis. La presente Directiva tiene asimismo por objeto que las trabajadoras puedan cumplir sus funciones familiares esenciales y garantizar a la madre y a su hijo una protección específica y adecuada.»

Justificación

El nuevo apartado pretende hacer hincapié en la importancia fundamental para la mujer trabajadora de cumplir la función esencial de madre.

Enmienda 14

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 bis (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 2 – letra a

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 bis. El artículo 2, letra a), se sustituye por el texto siguiente:

«(a) trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada, incluidas las empleadas del servicio doméstico, que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;»

Justificación

La Directiva marco sobre salud y seguridad incluye a los trabajadores del servicio doméstico. Por tanto, debe hacerse una referencia explícita en relación con la protección de la maternidad.

Enmienda 15

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 ter (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 2 – letra b

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 ter. En el artículo 2, la letra b) queda modificada como sigue:

«(b) trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajadora que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, incluidas las empleadas del servicio doméstico, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;»

Justificación

La Directiva marco sobre salud y seguridad incluye a los trabajadores del servicio doméstico. Por tanto, debe hacerse una referencia explícita en relación con la protección de la maternidad.

Enmienda 16

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 quater (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 2 – letra c

Texto de la Comisión

Enmienda

***-1 quater. El artículo 2, letra c), se sustituye por el texto siguiente:
«(c) «trabajadora en período de lactancia»: cualquier trabajadora en período de lactancia, incluidas las del servicio doméstico, en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;»***

Justificación

La Directiva marco sobre salud y seguridad incluye a los trabajadores del servicio doméstico. Por tanto, debe hacerse una referencia explícita en relación con la protección de

la maternidad.

Enmienda 17

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 quinquies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 3 – apartado 1 – párrafo 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

***-1 quinquies. En el artículo 3, apartado 1, se añade el párrafo siguiente:
«2 bis. Las directrices a que se refiere el párrafo anterior se evaluarán con vistas a su eventual revisión cada cinco años como mínimo a partir de 2012.»***

Justificación

Explicación: es imprescindible que las directrices se adapten al nivel de los procedimientos más recientes y de los últimos descubrimientos.

Enmienda 18

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 sexies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 4 – título

Texto de la Comisión

Enmienda

***-1 sexies. El título del artículo 4 se sustituye por el siguiente:
«Evaluación, información y consulta»***

Justificación

It is essential to promote a preventive approach providing for proper risk assessment at any workplace at which the employees are women and men of fertile age. Men and women alike may be exposed, before fertilisation, to the trigger factors involved in the genetic mutations and abnormalities that lead to infertility and chromosomal malformations and aberrations; the most severe effects, however, occur in the embryo. Paragraphs 4 and 5 are added, since in all other health and safety directives there are proper articles on information and consultation of workers and their representatives.

Enmienda 19

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 septies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 4 – apartado -1 (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 septies. En el artículo 4 se añade el siguiente apartado:

«-1. Para la evaluación de los riesgos efectuada de conformidad con la Directiva 89/391/CEE, el empresario incluirá una evaluación de los riesgos para la reproducción para los trabajadores de ambos sexos.»

Justificación

It is essential to promote a preventive approach providing for proper risk assessment at any workplace at which the employees are women and men of fertile age. Men and women alike may be exposed, before fertilisation, to the trigger factors involved in the genetic mutations and abnormalities that lead to infertility and chromosomal malformations and aberrations; the most severe effects, however, occur in the embryo. Paragraphs 4 and 5 are added, since in all other health and safety directives there are proper articles on information and consultation of workers and their representatives.

Enmienda 20

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 octies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 4 – apartado 2

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 octies. En el artículo 4, el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 de la Directiva 89/391/CEE, en la empresa o establecimiento de que se trate, se comunicará a todas las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, y a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones

citadas en el artículo 2, y/o a sus representantes y a los interlocutores sociales pertinentes, los resultados de la evaluación contemplada en el apartado 1 y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo».

Justificación

It is essential to promote a preventive approach providing for proper risk assessment at any workplace at which the employees are women and men of fertile age. Men and women alike may be exposed, before fertilisation, to the trigger factors involved in the genetic mutations and abnormalities that lead to infertility and chromosomal malformations and aberrations; the most severe effects, however, occur in the embryo. Paragraphs 4 and 5 are added, since in all other health and safety directives there are proper articles on information and consultation of workers and their representatives.

Enmienda 21

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 nonies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 4 – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 nonies. En el artículo 4, se añade el apartado siguiente:

«2 bis. Se adoptarán las medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores y/o sus representantes pueden supervisar la aplicación de la presente Directiva o contribuir a su aplicación, en particular con relación a las medidas decididas por el empleador a que se hace referencia en el apartado 2, y sin perjuicio de la responsabilidad del empleador para determinar dichas medidas.»

Justificación

It is essential to promote a preventive approach providing for proper risk assessment at any workplace at which the employees are women and men of fertile age. Men and women alike

may be exposed, before fertilisation, to the trigger factors involved in the genetic mutations and abnormalities that lead to infertility and chromosomal malformations and aberrations; the most severe effects, however, occur in the embryo. Paragraphs 4 and 5 are added, since in all other health and safety directives there are proper articles on information and consultation of workers and their representatives.

Enmienda 22

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 decies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 4 – apartado 2 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 decies. En el artículo 4, se añade el apartado siguiente:

«2 ter. La consulta y la participación de los trabajadores y/o sus representantes en relación con los aspectos cubiertos por la presente Directiva se desarrollarán de conformidad con el artículo 11 de la Directiva 89/391/CEE.»

Justificación

It is essential to promote a preventive approach providing for proper risk assessment at any workplace at which the employees are women and men of fertile age. Men and women alike may be exposed, before fertilisation, to the trigger factors involved in the genetic mutations and abnormalities that lead to infertility and chromosomal malformations and aberrations; the most severe effects, however, occur in the embryo. Paragraphs 4 and 5 are added, since in all other health and safety directives there are proper articles on information and consultation of workers and their representatives.

Enmienda 23

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 undecies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 6 – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 undecies. En el artículo 6, se añade el punto siguiente:

«2 bis. Las trabajadoras embarazadas no podrán realizar tareas como el transporte y el levantamiento de peso, ni tampoco trabajos peligrosos, pesados o que lleven aparejados riesgos para la salud.»

Justificación

Las trabajadoras embarazadas deben estar exentas de aquellas actividades con un elevado riesgo y no llevar a cabo ninguna tarea que conlleve importantes esfuerzos físicos o que resulte peligrosa para la salud.

Enmienda 24

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 duodecies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 7 – apartado 2 – letra a

Texto de la Comisión

Enmienda

- 1k. En el artículo 7, apartado 2, la letra a) se sustituye por el texto siguiente:

«(a) del traslado a un horario trabajo diurno compatible; o»

Enmienda 25

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto -1 terdecies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 7 – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-11. En el artículo 7 se añade el apartado siguiente:

«2 bis. La trabajadora que pretenda quedar dispensada de efectuar trabajo nocturno deberá, con arreglo a las normas establecidas por los Estados miembros, informar al empleador y, en el caso del apartado 2, letra b), presentar un certificado médico.»

Enmienda 26

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Artículo 1 – punto -1 quaterdecies (nuevo)
Directiva 92/85/CEE
Artículo 7 – apartado 2 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 quaterdecies. En el artículo 7, se añade el apartado siguiente:

«2 ter. En el caso de familias monoparentales o de padres cuyos hijos padezcan discapacidades graves, el período contemplado en el apartado 1 podrá prorrogarse de forma similar con arreglo a las modalidades previstas por los Estados miembros.»

Enmienda 27

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Artículo 1 – punto -1 quincecies (nuevo)
Directiva 92/85/CEE
Artículo 7 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 quince. Se insertará el artículo siguiente:

«Artículo 7 bis

Horas extraordinarias

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en período de lactancia no deban efectuar horas extraordinarias, no tengan horarios laborales nocturnos y no deban trabajar los domingos y días festivos durante el embarazo y en un período de seis meses después del parto.»

Enmienda 28

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 1

Texto de la Comisión

Enmienda

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de ***como mínimo*** dieciocho semanas ***ininterrumpidas, antes y/o después del parto.***

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de dieciocho semanas.

Enmienda 29

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 2

Texto de la Comisión

Enmienda

2. El permiso de maternidad indicado en el

2. El permiso de maternidad indicado en el

apartado 1 incluirá un período de permiso obligatorio de al menos seis semanas después del parto. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 puedan elegir en qué momento toman la parte no obligatoria del permiso, antes o después del parto.

apartado 1 incluirá un período de permiso obligatorio de al menos seis semanas después del parto. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 puedan elegir en qué momento toman la parte no obligatoria del permiso, antes o después del parto. ***El período de seis semanas de permiso de maternidad obligatorio se aplicará a todas las trabajadoras, independientemente del número de días trabajados antes del parto. Los Estados miembros podrán prorrogar la parte obligatoria del permiso de maternidad hasta un máximo de cuatro semanas antes del parto y como mínimo ocho semanas después del nacimiento de un niño con discapacidad.***

Enmienda 30

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

2 bis. Las trabajadoras deberán anunciar cuándo disfrutarán de su permiso de maternidad al menos tres meses antes del inicio del mismo.

Justificación

La enmienda 25 del ponente establece que no podrá imponerse trabajo suplementario a las mujeres embarazadas en el período de tres meses anterior al parto. Si se informa también al inicio de este mismo período en qué momento se tomará el permiso de maternidad, será más fácil para los empleadores organizar las sustituciones.

Enmienda 31

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 2 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

2 ter. En caso de parto múltiple, el permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8, apartado 1, se prorrogará cuatro semanas por hijo.

Justificación

El período correspondiente al permiso de maternidad también se expresa en semanas.

Enmienda 32

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 4 – apartado 4

Texto de la Comisión

Enmienda

4. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar la concesión de un permiso adicional en caso de parto prematuro, bebés hospitalizados al nacer, niños nacidos con discapacidad y parto múltiple. La duración del permiso adicional debe ser proporcionada y permitir la adaptación de las necesidades especiales de la madre y del hijo o hijos.

4. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar la concesión de un permiso adicional ***íntegramente retribuido*** en caso de parto prematuro, bebés hospitalizados al nacer, niños nacidos con discapacidad, ***madres con discapacidad*** y parto múltiple. La duración del permiso adicional debe ser proporcionada y permitir la adaptación de las necesidades especiales de la madre y del hijo o hijos. ***El período total de permiso de maternidad se prorrogará por lo menos ocho semanas después del parto en caso de nacimiento de un niño con discapacidad y los Estados miembros garantizarán también un período adicional de seis semanas de permiso en caso de muerte fetal.***

Enmienda 33

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

5 bis. La presente Directiva no se aplicará a los trabajadores autónomos.

Enmienda 34

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 1

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 5 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

5 ter. Los Estados miembros se asegurarán de que la depresión puerperal se reconozca como causa de incapacidad laboral y apoyarán campañas de sensibilización para facilitar información adecuada sobre la depresión puerperal y luchar contra los prejuicios y el riesgo de estigmatización relacionados con esta enfermedad.

Justificación

El objetivo de la enmienda es incluir el síndrome específico de la depresión puerperal entre las garantías en caso de enfermedad, pues se trata de un trastorno que sufren entre el 10 % y el 15 % de las mujeres y que afecta de forma considerable a su vida laboral y familiar.

Enmienda 35

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 2

Directiva 92/85/CEE

Artículo 10 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

1 bis. Los Estados miembros deberán adoptar las medidas adecuadas para

asegurar la protección de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, incluyendo espacios ergonómicos, tiempo de trabajo (incluyendo el trabajo nocturno y cambio de trabajo) e intensidad de trabajo, así como el aumento de la protección contra agentes infecciosos específicos y las radiaciones ionizantes.

Justificación

La protección de la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas debe ser una de las principales preocupaciones de esta Directiva.

Enmienda 36

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 2

Directiva 92/85/CEE

Artículo 10 – apartado 2

Texto de la Comisión

2. Cuando se despida a una trabajadora, en el sentido del artículo 2, durante el período contemplado en el apartado 1, ***el empleador deberá dar motivos justificados del despido por escrito. Si el despido se produce*** en los seis meses siguientes al final del permiso de maternidad, según el artículo 8, apartado 1, el empleador deberá dar motivos justificados del despido por escrito ***si así lo solicita la trabajadora afectada.***

Enmienda

2. Cuando se despida a una trabajadora, en el sentido del artículo 2, durante el período contemplado en el apartado 1 ***o*** en los seis meses siguientes al final del permiso de maternidad, según el artículo 8, apartado 1, el empleador deberá dar motivos justificados del despido por escrito. ***Esta disposición no afectará a las normas sustantivas que regulan los procedimientos de despido en la legislación nacional.***

Enmienda 37

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 2

Directiva 92/85/CEE

Artículo 10 – apartado 3 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

3 ter. En los casos contemplados en los

artículos 5, 6 y 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación equivalente de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, con arreglo a las legislaciones y a las prácticas nacionales.

Justificación

Se debería poder indemnizar a las mujeres en el nivel correspondiente al del salario pleno, de manera que no sean penalizadas financieramente por el hecho de ser madres.

Enmienda 38

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra a

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – apartado 1 bis

Texto de la Comisión

1a. **Las trabajadoras**, en el sentido del artículo 2, a **las** que su empleador **les** impida ejercer su actividad por **considerarlas incapaces** para trabajar si no **presentan** un certificado médico que lo acredite, **recibirán** una remuneración equivalente a su salario completo hasta el inicio del período de permiso de maternidad, en el sentido del artículo 8, apartado 2.

Enmienda

1a. **La trabajadora**, en el sentido del artículo 2, a **la** que su empleador **le** impida ejercer su actividad por **considerarla incapaz** para trabajar si no **presenta** un certificado médico que lo acredite **deberá consultar un médico por propia iniciativa. Si el médico certifica la capacidad laboral de la interesada, el empleador deberá mantenerla en su empleo en condiciones normales, o bien recibirá** una remuneración equivalente a su salario completo hasta el inicio del período de permiso de maternidad, en el sentido del artículo 8, apartado 2.

Justificación

La posibilidad de consultar a un médico de su elección ofrece claridad en cuanto a si la interesada está o no realmente enferma. Sólo deberían poder tomarse medidas adicionales después de haberse aclarado debidamente la situación.

Enmienda 39

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Artículo 1 – punto 3 – letra a bis (nueva)
Directiva 92/85/CEE
Artículo 11 – punto 1 bis bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(a bis) En el artículo 11 se inserta el apartado 1 bis bis siguiente:

«1 bis bis. Los Estados miembros podrán adoptar medidas preventivas y de control para la protección y la seguridad en el lugar de trabajo de las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz recientemente.»

Justificación

El estrés en el lugar de trabajo puede afectar a la mente de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, y también afectar al feto o al recién nacido. Necesitamos medidas de control desde el punto de vista de la «flexiseguridad».

Enmienda 40

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Artículo 1 – punto 3 – letra b
Directiva 92/85/CEE
Artículo 11 – apartado 2 – letra c)

Texto de la Comisión

Enmienda

(c) El derecho de las trabajadoras, en el sentido el artículo 2, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia;

(c) El derecho de las trabajadoras, en el sentido el artículo 2, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia; ***en situaciones excepcionales de reestructuración o reorganización en profundidad del proceso de producción, deberá garantizarse siempre a la trabajadora la posibilidad de discutir con la entidad empleadora la repercusión de esos cambios en su situación profesional, y la instancia representativa de los intereses de los trabajadores debe tener siempre la oportunidad de consultar con***

el empleador acerca de los efectos que van a tener dichos cambios para los trabajadores afectados;

Enmienda 41

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra b

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – apartado 2 – letra c bis) (nueva)

Texto de la Comisión

Enmienda

«(c bis) el mantenimiento para las trabajadoras en el sentido del artículo 2 de las oportunidades de desarrollo profesional mediante la educación, la formación profesional continua y formaciones adicionales que les permitan desarrollar sus perspectivas de carrera profesional.»

Justificación

Tiene como objetivo prevenir que las mujeres que han sido madres sean, por ese motivo, víctimas de retrocesos en sus perspectivas de carrera. Los empleadores, en diálogo con las trabajadoras afectadas, deben emprender las acciones necesarias en materia de educación y formación con objeto de asegurar que las trabajadoras mantengan sus perspectivas de carrera.

Enmienda 42

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra b

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – apartado 2 – letra c ter) (nueva)

Texto de la Comisión

Enmienda

«(c ter) el disfrute del permiso de maternidad no debe perjudicar a los derechos de pensión de la trabajadora, el período del permiso de maternidad debe contabilizarse a efectos de derechos de pensión y las trabajadoras no deben verse en modo alguno desfavorecidas en lo que se refiere a sus derechos de pensión por

haberse acogido al permiso de maternidad.»

Justificación

Es importante que las ayudas a las trabajadoras durante el periodo de permiso de maternidad no les supongan desventajas en materia de derechos de pensión. Los Estados miembros deberán prevenir esta posibilidad y compensar la posible pérdida de derechos de pensión.

Enmienda 43

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 3 – letra c

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 3

Texto de la Comisión

Enmienda

3. La prestación contemplada en el punto 2, letra b), se considerará ***equivalente*** cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, al último salario mensual o a un salario mensual medio, ***dentro de un posible límite máximo determinado por la legislación nacional. El límite no podrá ser inferior a la prestación recibida por la trabajadora, en el sentido del artículo 2, en caso de una interrupción de actividad por motivos de salud de la trabajadora.*** Los Estados miembros podrán determinar el período para el cálculo de este salario mensual medio.

3. La prestación contemplada en el punto 2, letra b), se considerará ***adecuada*** cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, al último salario mensual o a un salario mensual medio. ***La trabajadora en permiso de maternidad deberá recibir la totalidad del salario y la prestación equivaldrá al 100 % del último salario mensual o del salario mensual medio.*** Los Estados miembros podrán determinar el período para el cálculo de este salario mensual medio.

Justificación

El pago del salario íntegro a las trabajadoras constituye una garantía de que las mujeres no sufran un perjuicio económico si deciden tener hijos. Muchos Estados miembros ya prevén el pago del 80 al 100 % del promedio de los ingresos durante el período de permiso de maternidad. Además, no se debe penalizar económicamente a las trabajadoras embarazadas por su decisión de tener un hijo.

Enmienda 44

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Artículo 1 – punto 3 – letra c bis (nueva)
Directiva 92/85/CEE
Artículo 11 – punto 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(c bis) Se inserta el punto 3 bis siguiente:
«(3 bis) Los Estados miembros garantizarán el derecho de las trabajadoras en permiso de maternidad a recibir automáticamente cualquier incremento de salario, si procede, sin tener que poner fin provisionalmente a su permiso de maternidad para beneficiarse del mismo.»

Justificación

Si se produce una subida salarial para las trabajadoras en permiso de maternidad, esta debe entrar en vigor automáticamente de forma que no hayan de interrumpir su permiso sólo para obtener la mejora y reanudar a continuación el permiso de maternidad. La labor administrativa del empleador a este respecto también se reducirá y simplificará.

Enmienda 45

Propuesta de Directiva – acto modificativo
Artículo 1 – punto 4
Directiva 92/85/CEE
Artículo 12 bis

Texto de la Comisión

Enmienda

4. Se inserta el artículo 12 bis siguiente:

suprimido

Artículo 12 bis

Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su sistema judicial, las medidas necesarias para garantizar que, cuando una persona considere vulnerados sus derechos con arreglo a la presente Directiva y presente ante un tribunal u otro órgano competente hechos que permitan suponer la existencia de dicha

vulneración, corresponda a la parte demandada demostrar que no se ha vulnerado la Directiva.

El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.

Lo dispuesto en los apartados 1 a 4 se aplicará asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el presente artículo.

Justificación

La disposición propuesta viola el principio de presunción de inocencia y desestabilizaría el equilibrio entre trabajadores y empleadores. Las personas que presenten demandas, debe presentar pruebas. Resulta imposible pedir a la parte que afirma que «no ha pasado nada» que presente pruebas de que «nada ha pasado».

Enmienda 46

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 4

Directiva 92/85/CEE

Artículo 12 bis – apartado 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

4 bis. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de

lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

Justificación

De aprobarse esta enmienda, se modificará en consecuencia el apartado 5: «Lo dispuesto en los apartados 1 a 4 bis se aplicará asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el artículo 12.

Enmienda 47

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 5

Directiva 92/85/CEE

Artículo 12 ter

Texto de la Comisión

Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a las personas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una reclamación que hayan presentado o ante un procedimiento que hayan incoado destinado a exigir el cumplimiento de los derechos dimanantes de la presente Directiva.

Enmienda

Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a las personas *o los testigos* contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una reclamación que hayan presentado o ante un procedimiento que hayan incoado destinado a exigir el cumplimiento de los derechos dimanantes de la presente Directiva.

Justificación

La extensión de la protección, en caso de represalias, a los testigos permite garantizar que estos se sientan libres para testimoniar de manera fiable durante el juicio, sin miedo a sufrir ningún tipo de trato discriminatorio.

Enmienda 48

Propuesta de Directiva – acto modificativo

Artículo 1 – punto 6

Directiva 92/85/CEE

Artículo 12 quáter

Texto de la Comisión

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Dichas sanciones podrán incluir el pago de una indemnización, **que no podrá estar sujeta a la fijación de un límite máximo predeterminado**, y deberán ser efectivas, proporcionadas y **disuasorias**.

Enmienda

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Dichas sanciones podrán incluir el pago de una indemnización y deberán ser efectivas y proporcionadas.

Justificación

Al prohibir la limitación de las reclamaciones de indemnización, la UE restringe de forma desproporcionada la libertad de los Estados miembros a la hora de definir su propia normativa y les obliga a adoptar disposiciones de aplicación que no están en consonancia con sus respectivas legislaciones.

PROCEDIMIENTO

Título	Mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia		
Referencias	COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)		
Comisión competente para el fondo	FEMM		
Opinión emitida por Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 19.10.2009		
Ponente Fecha de designación	Rovana Plumb 16.9.2009		
Examen en comisión Fecha de aprobación	5.11.2009	1.12.2009	26.1.2010
Fecha de aprobación	27.1.2010		
Resultado de la votación final	+: 31	–: 11	0: 5
Miembros presentes en la votación final	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Pervenche Berès, Mara Bizzotto, Milan Cabrnock, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Frédéric Daerden, Karima Delli, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Vincenzo Iovine, Liisa Jaakonsaari, Martin Kastler, Ádám Kósa, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck		
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Georges Bach, Raffaele Baldassarre, Vilija Blinkevičiūtė, Silvia Costa, Kinga Göncz, Richard Howitt, Dieter-Lebrecht Koch, Franz Obermayr, Ria Oomen-Ruijten, Emilie Turunen		

PROCEDIMIENTO

Título	Mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia		
Referencias	COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)		
Fecha de la presentación al PE	3.10.2008		
Comisión competente para el fondo Fecha del anuncio en el Pleno	FEMM 19.10.2009		
Comisión(es) competente(s) para emitir opinión Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 19.10.2009	ITRE 19.10.2009	
Opinión(es) no emitida(s) Fecha de la decisión	ITRE 2.9.2009		
Ponente(s) Fecha de designación	Edite Estrela 16.7.2009		
Impugnación del fundamento jurídico Fecha de la opinión JURI	JURI 28.1.2010		
Examen en comisión	1.9.2009	1.12.2009	25.1.2010
Fecha de aprobación	23.2.2010		
Resultado de la votación final	+: -: 0:	19 13 1	
Miembros presentes en la votación final	Regina Bastos, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Silvia Costa, Tadeusz Cymański, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Jolanta Emilia Hibner, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Caroline Lucas, Astrid Lulling, Barbara Matera, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Raúl Romeva i Rueda, Nicole Sinclair, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Eva-Britt Svensson, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská		
Suplente(s) presente(s) en la votación final	Lena Ek, Sylvie Guillaume, Elisabeth Morin-Chartier, Norica Nicolai		
Suplente(s) (art. 187, apdo. 2) presente(s) en la votación final	Marian Harkin, Ria Oomen-Ruijten		
Fecha de presentación	5.3.2010		