

# PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

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

**2008/0193(COD)**

18.2.2009

**\*\*\*I**

## **PROYECTO DE 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 (\*):

Jamila Madeira, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

(\*) Procedimiento de comisiones asociadas – artículo 47 del Reglamento

### ***Explicación de los signos utilizados***

- \* Procedimiento de consulta  
*mayoría de los votos emitidos*
- \*\*I Procedimiento de cooperación (primera lectura)  
*mayoría de los votos emitidos*
- \*\*II Procedimiento de cooperación (segunda lectura)  
*mayoría de los votos emitidos para aprobar la posición común  
mayoría de los miembros que integran el Parlamento para  
rechazar o modificar la posición común*
- \*\*\* Dictamen conforme  
*mayoría de los miembros que integran el Parlamento salvo en los  
casos contemplados en los art. 105, 107, 161 y 300 del Tratado CE  
y en el art. 7 del Tratado UE*
- \*\*\*I Procedimiento de codecisión (primera lectura)  
*mayoría de los votos emitidos*
- \*\*\*II Procedimiento de codecisión (segunda lectura)  
*mayoría de los votos emitidos para aprobar la posición común  
mayoría de los miembros que integran el Parlamento para  
rechazar o modificar la posición común*
- \*\*\*III Procedimiento de codecisión (tercera lectura)  
*mayoría de los votos emitidos para aprobar el texto conjunto*

(El procedimiento indicado se basa en el fundamento jurídico propuesto por la Comisión.)

### ***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 la Comisión no haya modificado. 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

	<b>Página</b>
PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	5
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....	30



## 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, el artículo 137, apartado 2, y el artículo 141, apartado 3, del Tratado CE, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C6-0340/2008),
  - Visto el artículo 51 de su Reglamento,
  - Vistos el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A6-0000/2009),
1. Aprueba la propuesta de la Comisión en su versión modificada;
  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 y a la Comisión.

### Enmienda 1

#### Propuesta de directiva – acto modificativo

##### Título

###### *Texto propuesto por 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 los derechos y responsabilidades laborales y familiares***

Or. en

*Justificación*

*Es posible ampliar el ámbito de la Directiva gracias al fundamento jurídico mixto, en el que se incluye el artículo 141, apartado 3, del Tratado CE. Este planteamiento permite reforzar el mensaje destinado a las empresas de que la reproducción humana concierne a los hombres y a las mujeres.*

**Enmienda 2**

**Propuesta de directiva – acto modificativo  
Considerando 13 bis (nuevo)**

*Texto propuesto por 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 familiar<sup>1</sup>, 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.***

---

<sup>1</sup> DO C 218 de 31.7.2000, p. 6.

Or. pt

*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, 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. La mayoría de los Estados miembros han respondido*

*positivamente.*

### **Enmienda 3**

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

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***(13 ter) 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.***

Or. pt

#### *Justificación*

*Nas Conclusões do Conselho Europeu de Dezembro de 2007 sobre "Participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional, no crescimento e na coesão social", o Conselho reconhece a conciliação do trabalho com a vida familiar e privada como umas das áreas-chave para a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho. Além disso, é referido no ponto 7 que "As mulheres são ainda por vezes forçadas a escolher entre os filhos e a carreira, em especial devido à persistência dos estereótipos sexistas e à desigual partilha das responsabilidades familiares e domésticas entre mulheres e homens, sendo sobretudo as mulheres responsáveis pela educação dos filhos e pelos cuidados a outros dependentes".*

### **Enmienda 4**

#### **Propuesta de directiva – acto modificativo Considerando 13 quáter (nuevo)**

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***(13 quáter) 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.*

Or. pt

#### *Justificación*

*Procede dar al permiso de paternidad un carácter obligatorio, de manera que los hombres no sean objeto de una presión social para que no lo disfruten. Es importante transmitir al mercado laboral una señal en el sentido de que los hombres también tienen que abandonar obligatoriamente sus lugares de trabajo y sus puestos cuando tienen hijos y que, por consiguiente, se tiene que organizar la actividad económica teniendo en cuenta la reproducción humana, que no solo es un valor social de primer orden, sino que también es un derecho y una responsabilidad tanto de los hombres como de las mujeres.*

#### **Enmienda 5**

##### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

##### **Artículo 1 – punto –1 (nuevo)**

Directiva 92/85/CEE

Considerando 14

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

**- 1. El considerando 14 se sustituirá por el siguiente texto:**

**«Considerando que 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, distribuidas antes y/o después del parto, y obligatorio un permiso de maternidad de como mínimo *ocho semanas*, distribuidas [...] después del parto;».**

Or. fr

## *Justificación*

*Il est nécessaire de prévoir une durée de congé maternité suffisamment longue pour permettre aux femmes qui le désirent de pouvoir allaiter leur enfant dans de bonnes conditions. À cet égard, notons que l'Organisation mondiale de la santé recommande un allaitement exclusif pendant les six premiers mois de la vie de l'enfant (A55/15).*

*Vingt semaines sont favorables pour aider les femmes à se remettre de l'accouchement, encourager l'allaitement maternel et permettre à la mère d'établir une relation solide avec l'enfant. Un délai plus long pourrait affecter le retour des femmes sur le marché du travail.*

*Le congé minimal post-natal doit également être élevé afin d'encourager les femmes à allaiter le plus longtemps possible.*

### **Enmienda 6**

#### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

##### **Artículo 1 – punto -1 bis (nuevo)**

Directiva 92/85/CEE

Considerando 17

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***-1 bis. El considerando 17 se sustituirá por el siguiente texto:***

**«Considerando, por otra parte, que las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo 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*;».**

Or. fr

## *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 7

### Propuesta de directiva – acto modificativo

#### Artículo 1 – punto -1 ter (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

#### Artículo 1 – apartado 1 bis (nuevo)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***-1 ter. En el artículo 1 se añade el apartado 1 bis siguiente:***

***«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.»***

Or. en

### *Justificación*

*Habida cuenta de la inclusión del artículo 141 del Tratado CE en el fundamento jurídico de la propuesta, el apartado que se añade 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 8

### Propuesta de directiva – acto modificativo

#### Artículo 1 – punto -1 quáter (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

#### Artículo 2

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***- 1 quater. El 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, *incluidas las empleadas del servicio doméstico*, que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

b) trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajadora, *incluidas las empleadas del servicio doméstico*, que haya dado a luz 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;

c) trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora, *incluidas las empleadas del servicio doméstico*, en período de lactancia 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.».

Or. en

#### *Justificación*

*La Directiva marco sobre la salud y la seguridad excluye a las trabajadoras del servicio doméstico. No obstante, la ponente considera que estas trabajadoras deberían ser incluidas explícitamente en la protección de la maternidad.*

#### **Enmienda 9**

##### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

##### **Artículo 1 – punto -1 quinquies (nuevo)**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 3

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

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

**«Artículo 3**

**Orientaciones**

**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 apartado 1 del artículo 4.**

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

Or. en

#### *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 10

### Propuesta de directiva – acto modificativo

#### Artículo 1 – punto -1 sexies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 4

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

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

#### **«Artículo 4**

##### **Evaluación, información y consulta**

***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 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 trabajadores que puedan encontrarse en alguna de las situaciones mencionadas en dicho artículo, para poder:***

***– seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 y de las trabajadoras que puedan encontrarse en alguna de las situaciones mencionadas 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 pueden participar en la misma, en particular en relación con las medidas decididas por el empresario a que se hace referencia en el apartado 2, sin perjuicio de la responsabilidad del empresario para determinar dichas medidas.***

***5. 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.***

Or. en

#### *Justificación*

*Es esencial que se fomente un enfoque preventivo que permita evaluar adecuadamente los riesgos en todos los lugares de trabajo en los que los empleados son mujeres y hombres en edad fértil. Tanto los hombres como las mujeres pueden verse expuestos, antes de la fecundación, a factores desencadenantes de mutaciones y anormalidades genéticas que provocan esterilidad y malformaciones y aberraciones en los cromosomas, si bien los efectos más graves se producen en el embrión. Se han añadido los apartados 4 y 5 porque en todas las demás directivas sobre la salud y la seguridad se incluyen artículos específicos sobre la información y la consulta de los trabajadores y de sus representantes.*

## Enmienda 11

### Propuesta de directiva – acto modificativo

#### Artículo 1 – punto -1 septies (nuevo)

Directiva 92/85/CEE

Artículo 5

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

**- 1 septies. El artículo 5 se modifica como sigue:**

**a) El 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 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.»**

Or. en

### *Justificación*

*La redacción actual de los apartados 2 y 3 deja demasiadas posibilidades a los empresarios de aducir 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 empresarios para aducir que no es técnica u objetivamente posible proponer alternativas.*

## **Enmienda 12**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – punto -1 octies (nuevo)**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 7 bis (nuevo)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***-1 octies. Se añade el artículo 7 bis siguiente:***

***«Artículo 7 bis***

***Horas extraordinarias***

***1. Las trabajadoras embarazadas o los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos menores de doce meses no estarán obligados a hacer horas extraordinarias.***

***2. Las trabajadoras en periodo de lactancia no estarán obligadas a hacer horas extraordinarias durante todo ese periodo, si su salud o la de sus hijos lo requiere.».***

Or. pt

### *Justificación*

*La ponente sostiene que las mujeres y los hombres deben tener derecho a un tratamiento favorable en lo que respecta a las horas extraordinarias y, por consiguiente, recomienda que se introduzca una nueva disposición en la que se prevea la posibilidad de negarse a hacer horas extraordinarias cuando los hijos sean menores de doce meses.*

## **Enmienda 13**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – punto -1 nonies (nuevo)**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 bis (nuevo)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***- 1 nonies Se inserta el artículo siguiente:***

***«Artículo 8 bis***

***Permiso de paternidad***

*Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores que acaben de ser padres tengan derecho a un permiso de paternidad pagado íntegramente e intransferible de una duración mínima de cuatro semanas ininterrumpidas, de las cuales dos obligatorias, tras el parto de su cónyuge o pareja de hecho.»*

Or. pt

### *Justificación*

*A licença de paternidade deve ser consagrada em moldes vinculativos, de modo a que não se exerça sobre os homens a pressão social para que a não gozem, a qual se exerceria – como actualmente se verifica relativamente à licença parental - se fosse uma mera possibilidade. O direito à licença de paternidade para o cônjuge ou companheiro da mulher que tenha dado à luz recentemente pode ser visto como sendo do interesse da mulher, para ajudar à sua recuperação através de um maior apoio nas primeiras semanas após o parto, mas também no interesse da criança e do parceiro, fomentando o vínculo parental logo nos primeiros dias de vida da criança, e no interesse de uma melhor conciliação da vida profissional e familiar, uma vez que irá permitir que os pais iniciem uma partilha mais equitativa do cuidado dos filhos desde o início.*

## **Enmienda 14**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – punto 1**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 1

#### *Texto propuesto por 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.

Or. fr

## *Justificación*

*Es necesario prever una duración del permiso de maternidad suficientemente larga para que las mujeres que lo deseen puedan amamantar a sus hijos en buenas condiciones. A este respecto, cabe señalar que la Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia materna exclusiva durante los seis primeros meses de vida del niño (A55/15).*

*Un periodo de veinte semanas de duración permite ayudar a las mujeres a reponerse del parto, favorecer la lactancia materna y ayudar a las madres a establecer una relación sólida con sus hijos. Un periodo de una mayor duración podría afectar a la reincorporación de las mujeres al mercado laboral.*

### **Enmienda 15**

#### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

##### **Artículo 1 – punto 1**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 2

#### *Texto propuesto por 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 obligatorio **remunerado** de al menos **ocho** 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 permiso obligatorio de ocho semanas se aplicará a todas las trabajadoras, tanto si son empleadas como autónomas, cónyuges cuidadoras o desempleadas, independientemente del número de días trabajados con anterioridad.***

Or. fr

## *Justificación*

*Es esencial que todas las mujeres que participan directamente en la actividad económica se beneficien del mismo permiso de maternidad obligatorio y remunerado. Este enfoque permitiría colmar la brecha de la discriminación entre las mujeres que tienen un hijo. El permiso obligatorio remunerado de seis semanas debería asimismo ampliarse a las mujeres que aún no están en el mercado laboral, pero siguen una formación a tiempo completo o*

*parcial y se ven obligadas a interrumpir temporalmente su formación para dar a luz.*

## **Enmienda 16**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – punto 1**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 4

#### *Texto propuesto por 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 adicional ***completamente remunerado*** en caso de parto prematuro, bebés hospitalizados al nacer, niños nacidos con discapacidad y parto múltiple, ***o cuando la madre presente una discapacidad***. La duración del permiso adicional debe ser proporcionada y permitir la adaptación de las necesidades especiales de la madre y del hijo o hijos.

Or. fr

#### *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. Ante los nuevos retos a los que se enfrentan las mujeres con discapacidad en la sociedad, muchas madres con discapacidad necesitan un permiso más largo para acostumbrarse y adaptarse a su nueva situación y promover un buen desarrollo de la vida familiar.*

## **Enmienda 17**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – punto 1**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 8 – apartado 5

#### *Texto propuesto por la Comisión*

5. Los Estados miembros se asegurarán de que ningún período de permiso por enfermedad o complicaciones resultantes

#### *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.

del embarazo incida en la duración del permiso de maternidad.

Or. pt

#### *Justificación*

*La ponente considera que ningún período de permiso por enfermedad o complicaciones resultantes del embarazo debe incidir en la duración del permiso de maternidad. Es fundamental garantizar que no se impongan medidas discriminatorias a las trabajadoras a causa de su embarazo y que éstas disfrutan de los mismos derechos que los demás trabajadores.*

#### **Enmienda 18**

##### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

##### **Artículo 1 – punto 2**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 10 – apartado 1

#### *Texto propuesto por 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 el final del permiso de maternidad en el sentido del artículo 8, apartado 1, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado **y debidamente precisados por escrito** admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

Or. fr

#### *Justificación*

*La justificación por escrito de los motivos del despido, independientemente de la solicitud de la trabajadora de que se trate, debería ser una práctica habitual en todos los contratos que concluyan o a los que se ponga fin antes de que finalice el período de contratación acordado*

*en un principio por el empleador y la empleada.*

## **Enmienda 19**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – punto 2**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 10 – apartado 2

#### *Texto propuesto por 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, el empleador deberá dar motivos justificados del despido por escrito. Si el despido se produce en los **doce** meses siguientes al final del permiso de maternidad, según el artículo 8, apartado 1, el empleador deberá dar motivos justificados del despido por escrito.

Or. fr

#### *Justificación*

*Es esencial desplegar los máximos esfuerzos para que la vuelta al mundo laboral se realice de la mejor manera posible. Un período superior a seis meses es necesario para que la trabajadora pueda adaptarse a un entorno profesional en rápida transformación y / o a los cambios que se hayan producido en el lugar de trabajo durante su ausencia.*

*La justificación por escrito de los motivos del despido, independientemente de la solicitud de la trabajadora de que se trate, debería ser una práctica habitual en todos los contratos que concluyan o a los que se ponga fin antes de que finalice el período de contratación acordado en un principio por el empleador y la empleada.*

## **Enmienda 20**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – punto 2**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 10 – apartado 4 bis (nuevo)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

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

Or. en

*Justificación*

*Durante su permiso de paternidad, el trabajador debe disfrutar de la misma protección contra el despido que las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia.*

## **Enmienda 21**

**Propuesta de directiva – acto modificativo**

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

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 1

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***- a) El 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.»***

Or. fr

*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 22**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – punto 3 – letra -a bis (nueva)**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 2 – letra b)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***-a bis) La letra b) del punto 2 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.»**

Or. fr

### *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 23**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – punto 3 – letra c**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 3

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

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***

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 ***al 80 % del último salario mensual o del salario mensual medio*** de la trabajadora ***afectada***.

***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.

Los Estados miembros podrán determinar el período para el cálculo de este salario mensual medio.

Or. fr

#### *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.*

*El 80 % del último salario mensual o del salario mensual medio es un nivel adecuado para el límite máximo, que garantizará que las familias no se verán expuestas al riesgo de pobreza y exclusión social, en particular las familias monoparentales.*

#### **Enmienda 24**

##### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

##### **Artículo 1 – punto 3**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 5

#### *Texto propuesto por la Comisión*

«5) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras, en el sentido del artículo 2, puedan, durante el permiso de maternidad o al volver del mismo, como contempla el artículo 8, pedir a su empleador que adapte sus modalidades de trabajo y su horario, y el empleador estará obligado a tener en cuenta dicha petición, teniendo presentes las necesidades del empleador y de la trabajadora.»

#### *Enmienda*

«5) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras, en el sentido del artículo 2, puedan, durante el permiso de maternidad o al volver del mismo, como contempla el artículo 8, pedir a su empleador que adapte sus modalidades de trabajo y su horario, y el empleador estará obligado a tener en cuenta dicha petición, teniendo presentes las necesidades del empleador y de la trabajadora, ***a fin de garantizar una mejor conciliación entre la vida profesional, la vida privada y la vida familiar.***»

Or. fr

#### *Justificación*

*Con la estrategia de Lisboa, han surgido nuevos principios políticos en materia de empleo: la flexibilidad, en relación con la cual un conjunto de principios fueron adoptados por el*

*Consejo de Ministros de Empleo en diciembre de 2007, la política social, la salud y los consumidores. La flexibilidad, en particular, debe promover la igualdad de género e incluir medidas que permitan conciliar la vida profesional, la vida familiar y la vida privada. Por lo tanto, la nueva directiva debería hacer referencia a ella.*

## **Enmienda 25**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

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

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 – punto 5 bis (nuevo)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***d bis) Se añade el punto 5 bis siguiente:***

***«5 bis) Los Estados miembros alentarán a los empleadores, si procede, a prever asistencia para la reintegración y la formación de las trabajadoras que retomen su trabajo después del permiso de maternidad.»***

Or. en

*Justificación*

*Es difícil para las trabajadoras en permiso de maternidad retomar su trabajo. Se les debe prestar una asistencia adecuada en términos de formación e introducción al trabajo.*

## **Enmienda 26**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – párrafo 3 bis (nuevo)**

Directiva 92/85/CEE

Artículo 11 bis (nuevo)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***3 bis. Se inserta el artículo siguiente:***

***«Artículo 11 bis***

***Derecho a ausencia laboral por lactancia materna o alimentación artificial***

***1. Toda madre que amamante a su hijo tendrá derecho a una ausencia laboral a***

*tal efecto durante la duración de la lactancia materna.*

*2. A falta de lactancia materna, y cuando el padre y la madre ejerzan una actividad profesional, uno de ellos o ambos tendrán derecho a una ausencia laboral por alimentación artificial hasta que el niño cumpla un año.*

*3. El permiso diario de ausencia laboral por lactancia materna o alimentación artificial se dividirá en dos fracciones diferentes, de una duración máxima de una hora cada una, no pudiendo ser inferior a treinta minutos, salvo que un régimen distinto haya sido establecido de común acuerdo con el empleador.*

*4. En caso de partos múltiples, el permiso de ausencia laboral a que se refiere el apartado precedente se incrementará en treinta minutos por cada gemelo después del primero.*

*5. Si el padre o la madre trabajan a tiempo parcial, el permiso diario de ausencia laboral por lactancia materna o alimentación artificial se reducirá en proporción al tiempo de trabajo, no pudiendo ser inferior a treinta minutos.*

*6. En el caso mencionado en el apartado anterior, el permiso diario 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 un régimen distinto haya sido establecido de común acuerdo con el empleador.»*

Or. pt

#### *Justificación*

*Dado que la OMS recomienda la lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida del niño (A55/15), y teniendo asimismo en cuenta el artículo 10 del Convenio n° 183 de la OIT, de 2000, según el cual la madre debe tener derecho a una o varias pausas diarias o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia materna, la ponente considera que es conveniente prever el derecho a una reducción del horario de trabajo para*

*la lactancia materna, sin que ello suponga la pérdida de prestación alguna.*

## **Enmienda 27**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 1 – párrafo 3 bis (nuevo)**

Directiva 92/85/CEE

Artículo -12 bis (nuevo)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

**3 bis. Se añade el artículo -12 bis siguiente:**

**«Artículo -12 bis**

***Prevención de la discriminación***

***Los Estados miembros alentarán a los empleadores, a través de las prácticas o los convenios colectivos, a que adopten medidas eficaces para prevenir la discriminación contra la mujer por motivos de embarazo, maternidad o permiso de adopción.***

***Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas***

***Los Estados miembros tendrán decididamente 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.»***

Or. en

## **Enmienda 28**

### **Propuesta de directiva – acto modificativo**

#### **Artículo 4 – apartado 1**

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

1. Los Estados miembros y los organismos de promoción de la igualdad de trato

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.

comunicarán a la Comisión, a más tardar el [cinco 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.

Or. fr

## Enmienda 29

### Propuesta de directiva – acto modificativo Artículo 4 – apartado 2

#### *Texto propuesto por 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 UE de una ampliación suplementaria de la duración del permiso de maternidad.*** 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.

Or. fr

### *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. Al facilitar la lactancia materna, puede permitir realizar, en particular, ahorros al nivel de los gastos de salud y tener un impacto positivo sobre el medio ambiente y el poder adquisitivo de los hogares.*

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1. Introducción

El objetivo de la propuesta de la Comisión Europea (CE) para modificar la Directiva 92/85/CEE es mejorar la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Esta iniciativa legislativa, en la que se integra el «Programa de conciliación» de la CE, es una de las iniciativas de promoción de la igualdad de género en el mercado de trabajo.

Dado que la reformulación propuesta por la CE aún no alcanza el nivel que sería deseable, la revisión de la Directiva 92/85/CEE se ha basado, bien en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, bien en el fomento de una conciliación activa y equilibrada de la vida profesional y la vida familiar y privada, especialmente porque no fomenta una paternidad con responsabilidades compartidas.

El hecho de que se haya incluido el artículo 141 del Tratado de la CE en el fundamento jurídico de esta propuesta, con lo que ésta pasa a tener un fundamento jurídico combinado — apartado 2 del artículo 137 relativo a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y apartado 3 del artículo 141 del Tratado de la CE sobre el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres—, 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 de la paternidad, dado que se tiene en cuenta que son importantes valores sociales.

Las modificaciones que introduce esta propuesta inciden especialmente en la ampliación de la duración mínima del permiso de maternidad, que pasa de catorce a dieciocho semanas, en el principio de remuneración equivalente 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, familiar y personal, destinadas tanto a mujeres como a hombres. El refuerzo de la conciliación del trabajo con la vida familiar y privada es también una de los seis ámbitos de acción prioritarios que se han definido en el Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y 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 ancianos. La mejora de las disposiciones que favorecen el equilibrio entre la vida profesional y familiar es parte de la solución de este declive demográfico.

Sin embargo, es posible constatar que siguen existiendo estereotipos de género en la sociedad, un hecho que constituye un obstáculo para el acceso de las mujeres al empleo y, especialmente, al empleo de calidad. Se sigue considerando que las mujeres, al contrario de lo que sucede con los hombres, son las principales responsables del cuidado de los hijos y de otras personas dependientes, y en no pocas ocasiones tienen que enfrentarse a la necesidad de

optar entre la maternidad y la realización 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 disfruten del permiso de maternidad. Por lo tanto, es fundamental que los nuevos tipos de permisos no reflejen ni refuercen los estereotipos existentes en la sociedad.

La maternidad y la paternidad son derechos fundamentales esenciales para el equilibrio social. De ahí que resulte deseable 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 ese motivo es necesario que la legislación comunitaria establezca también un permiso de paternidad individual, no transferible, 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 debería repartirse 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 24 semanas.

Según la ponente, veinte semanas son adecuadas 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 el retorno de la mujer al mercado laboral.

El permiso mínimo posnatal debe asimismo ampliarse a 8 semanas, a fin de alentar a las mujeres a amamantar el mayor tiempo posible.

En efecto, la propuesta de la CE no incluye ninguna disposición con respecto a la lactancia. Teniendo en cuenta la Recomendación A55/15 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre la importancia de la lactancia durante los primeros meses de vida y teniendo en cuenta 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 ésta suponga la pérdida de cualquier tipo de prima.

### **4. Remuneración**

La propuesta de la CE 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 80 % 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 verán 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 se harán extensivos al padre durante el disfrute del permiso de paternidad.

La propuesta de la CE prohíbe el despido entre el inicio del embarazo y hasta seis meses después de haber disfrutado del permiso de maternidad, periodo que deberá ampliarse 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 regresar al mismo puesto de trabajo u otro equivalente disfrutando 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. La empresa no sólo deberá tener en cuenta esta petición, sino además atenderla cuando esté justificada.

Teniendo en cuenta que hay que promover que se compartan las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, este derecho también se hará extensible al padre. El hecho de que sean más mujeres que hombres quienes hacen uso de estos derechos genera un desequilibrio entre ambos 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 que faculte a las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se hallen en periodo 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 alrededor de la séptima u octava semana. No obstante, 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 sobre el embrión.

La ponente manifiesta su preocupación en este terreno y considera que las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se hallen en periodo 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. Al facilitar la lactancia materna, puede permitir realizar, en particular, ahorros al nivel de los gastos de salud y tener un impacto positivo sobre el medio ambiente y el poder adquisitivo de los hogares.