



CORTES GENERALES

INFORME 18/2017 DE LA COMISIÓN MIXTA PARA LA UNIÓN EUROPEA, DE 22 DE JUNIO DE 2017, SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD POR LA PROPUESTA DE DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES, Y POR LA QUE SE DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO [COM (2017) 253 FINAL] [2017/0085 (COD)] {SWD (2017) 202 FINAL} {SWD (2017) 203 FINAL}

ANTECEDENTES

A. El Protocolo sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, anejo al Tratado de Lisboa de 2007, en vigor desde el 1 de diciembre de 2009, ha establecido un procedimiento de control por los Parlamentos nacionales del cumplimiento del principio de subsidiariedad por las iniciativas legislativas europeas. Dicho Protocolo ha sido desarrollado en España por la Ley 24/2009, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 8/1994, de 19 de mayo. En particular, los nuevos artículos 3 j), 5 y 6 de la Ley 8/1994 constituyen el fundamento jurídico de este informe.

B. La Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, ha sido aprobada por la Comisión Europea y remitida a los Parlamentos nacionales, los cuales disponen de un plazo de ocho semanas para verificar el control de subsidiariedad de la iniciativa, plazo que concluye el 28 de junio de 2017.

C. La Mesa y los Portavoces de la Comisión Mixta para la Unión Europea, el 13 de junio de 2017, adoptaron el acuerdo de proceder a realizar el examen de la iniciativa legislativa europea indicada, designando como ponente a la Diputada D.^a María Soraya Rodríguez Ramos y solicitando al Gobierno el informe previsto en el artículo 3 j) de la Ley 8/1994.

D. Se ha recibido informe del Gobierno en el que se manifiesta la conformidad de la iniciativa con el principio de subsidiariedad. Se han recibido escritos del Parlamento de Cantabria, del Parlamento de La Rioja y del Parlamento de Galicia, comunicando la no emisión de dictamen motivado o el archivo del expediente.

E. La Comisión Mixta para la Unión Europea, en su sesión celebrada el 22 de junio de 2017, aprobó el presente



CORTES GENERALES

INFORME

1.- El artículo 5.1 del Tratado de la Unión Europea señala que *“el ejercicio de las competencias de la Unión se rige por los principios de subsidiariedad y proporcionalidad”*. De acuerdo con el artículo 5.3 del mismo Tratado, *“en virtud del principio de subsidiariedad la Unión intervendrá sólo en caso de que, y en la medida en que, los objetivos de la acción pretendida no puedan ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, ni a nivel central ni a nivel regional y local, sino que puedan alcanzarse mejor, debido a la dimensión o a los efectos de la acción pretendida, a escala de la Unión”*.

2.- La Propuesta legislativa analizada se basa en los artículos 153.1 i) y 153.2 b) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que establecen lo siguiente:

“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:

(...)

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

(...)

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

(...)

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.”

3.- A raíz de la retirada de la propuesta de la Comisión de 2008 destinada a revisar la Directiva 92/85/CEE, 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, la Comisión Europea anunció su intención de preparar una nueva iniciativa con un planteamiento más amplio, que tendría en cuenta la evolución de la sociedad en los últimos diez años.

La presente propuesta de Directiva forma parte de un paquete de medidas destinadas a cumplir el compromiso de la Comisión de abordar la infrarrepresentación



CORTES GENERALES

femenina en el empleo. En este sentido, mejora derechos existentes y añade otros nuevos, tanto para las mujeres como para los hombres, abordando de este modo la igualdad de trato y las oportunidades en el mercado de trabajo de hoy en día, promoviendo la no discriminación y fomentando la igualdad.

Sobre esta última cuestión, la Comisión Europea maneja datos según los cuales, si la UE no interviene, se prevé que la brecha laboral de género siga aumentando, hasta alcanzar 9 puntos porcentuales en 2055.

Una de las causas principales de las persistentes brechas de género en el ámbito del empleo son las inadecuadas políticas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y la ausencia de medidas que promuevan una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de tareas domésticas y de cuidado. Ha quedado demostrado que el desequilibrio en el diseño de permisos de cuidado para hombres y mujeres, la falta de incentivos suficientes para que los hombres disfruten de permisos que les permitan ocuparse de sus hijas e hijos u otros familiares a cargo en igualdad de condiciones que las mujeres, las posibilidades limitadas para acogerse a fórmulas de trabajo flexible, la cantidad insuficiente, y en ocasiones no adecuadas, de servicios asistenciales formales, servicios de cuidado de menores y personas dependientes, y los desincentivos económicos al empleo de la mujer, en nada contribuyen a paliar la segregación del mercado de trabajo, la desigual distribución de las tareas de cuidado, la brecha salarial, ni otras diferencias de género en el ámbito del empleo.

El marco jurídico vigente a nivel de la Unión y de los Estados miembros contiene pocas disposiciones que permitan que los hombres asuman la misma cantidad de responsabilidades familiares que las mujeres. Por ejemplo, en la actualidad no hay ningún acto legislativo de la UE que regule el permiso de paternidad ni el permiso para ocuparse de familiares enfermos o dependientes, salvo la ausencia por causa de fuerza mayor.

Mediante la adaptación y la modernización del marco jurídico de la UE, esta Directiva permitirá a las y los progenitores y demás personas con responsabilidades familiares conciliar mejor sus tareas profesionales, personales y familiares, promoviendo además una mayor corresponsabilidad.

• **Permiso de paternidad:** introducción de un derecho individual de diez días laborables, remunerados como mínimo al nivel de la baja por enfermedad dirigido a fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. El borrador propone que el derecho al permiso de paternidad sea independiente del estado civil o familiar definido en el Derecho nacional.



CORTES GENERALES

- **Permiso parental:** revisión del derecho vigente en la actualidad para regular: i) el derecho a acogerse a él de manera flexible (tiempo parcial o fragmentado). Debe ser el empleador quien decida si accede o no a esta petición del trabajador de disfrutar del permiso parental acogiéndose a formas flexibles y deberá justificar cualquier denegación de estas peticiones por escrito ii) derecho de cuatro meses intransferible entre progenitores; y iii) derecho de cuatro meses remunerado como mínimo al nivel de la baja por enfermedad.
- **Permiso para cuidadores:** introducción de un derecho individual de cinco días al año, remunerado como mínimo al nivel de la baja por enfermedad.
- **Fórmulas de trabajo flexible:** derecho de los progenitores con hijos a cargo de hasta doce años y de los cuidadores a solicitar flexibilidad de horarios, de calendario o de lugar de trabajo durante un período de tiempo establecido, sin obligación por parte del empleador de conceder el cambio solicitado.

La Propuesta contiene la protección del trabajador frente al despido si hay un nexo causal entre la utilización de las medidas de la Directiva y el despido, y se consagra la “inversión de la carga de la prueba”, así como el mantenimiento de derechos laborales adquiridos o en proceso de ser adquiridos durante el disfrute de los citados permisos, otorgando una protección similar a la contemplada en 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.*

Los Estados miembros deberán establecer un sistema de sanciones aplicable al incumplimiento de las previsiones de las Directivas. Además, los organismos de fomento de igualdad de sexo promoverán, analizarán y apoyarán la igualdad de trato a que se refiere esta Directiva.

La Propuesta de la Comisión, es un punto de partida para facilitar la armonización de medidas de conciliación más flexibles y adaptadas a las necesidades reales de las personas trabajadoras, así como para promover una mayor equiparación en el uso de los permisos de cuidado por parte de mujeres y hombres, y por tanto hacia una mayor corresponsabilidad.

Esta Propuesta haría posible, que las personas progenitoras y cuidadoras se beneficiaran de permisos que les permitiría conciliar mejor la vida personal, familiar y profesional, y dada la posibilidad de introducir fórmulas flexibles de disfrute, también haría posible la conciliación de una forma más adaptada a las necesidades reales de las familias de hoy en día, mejorando al mismo tiempo la corresponsabilidad.



CORTES GENERALES

Del mismo modo, este tipo de permisos, en la medida en que su uso vaya equiparándose y sean disfrutados en igual medida por mujeres y hombres; se promueva una verdadera cultura de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, unido a otras medidas de promoción de la Igualdad, es previsible que tengan un impacto positivo en el empleo femenino, y en la mejora de su trayectoria profesional, teniendo además repercusiones positivas tanto para mujeres, como para hombres, así como para la prosperidad económica, la inclusión social y la salud de las familias.

CONCLUSIÓN

Por los motivos expuestos, la Comisión Mixta para la Unión Europea entiende que la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo es conforme al principio de subsidiariedad establecido en el vigente Tratado de la Unión Europea.