



**CIRCULAR LABORAL
6/2019**

18 de julio de 2019

DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE JUNIO DE 2019, 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

El pasado 12 de julio de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea la **Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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.**

Su entrada en vigor será a los veinte días de su publicación, es decir, el 1 de agosto, y los Estados miembros deberán realizar su **transposición a más tardar el 2 de agosto de 2022**. Si bien se establece un plazo mayor de transposición, hasta el **2 de agosto de 2024**, en relación con la remuneración o prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental.

En cuanto al **ámbito de aplicación de la Directiva**, ésta se aplicará a todas las personas trabajadoras que tengan un contrato de trabajo o relación laboral definida en la legislación, convenios colectivos o los usos vigentes de cada Estado Miembro.

A continuación, se exponen sus principales contenidos:

1. PERMISO DE PATERNIDAD

Se establece un **estándar mínimo europeo de 10 días laborables de permiso de paternidad**, que deberá disfrutarse con ocasión del nacimiento del hijo.

Los Estados miembros deben determinar si el permiso puede disfrutarse en parte **antes del nacimiento** del hijo o exigir que se disfrute en su totalidad después, el **plazo para acogerse** a él, y si es posible acogerse al permiso en régimen de **trabajo a tiempo parcial**, en **períodos alternos**, por ejemplo un cierto número de días consecutivos de permiso separados por períodos de trabajo, o con arreglo a otras **fórmulas flexibles**.

Asimismo, se indica que los Estados miembros pueden especificar si el permiso de paternidad se expresa en **días laborables, semanas u otras unidades de tiempo**, teniendo en cuenta que diez días laborables corresponden a dos semanas naturales.

El permiso debe concederse **con independencia del estado civil o familiar** -con arreglo a la definición del Derecho nacional-, no podrá supeditarse a ningún **periodo de antigüedad** y debe tener una **compensación de**, al menos, **el mismo nivel económico que en caso de incapacidad por enfermedad**.

2. PERMISO PARENTAL

Se dispone un **período mínimo de cuatro meses de permiso parental**, que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos.

De este período de cuatro meses, **dos no serán transferibles y tendrán asociada una remuneración o prestación económica**.

Tanto la **edad límite del hijo como la remuneración o prestación económica, deberán ser definidas por el Estado miembro o los interlocutores sociales** de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental de manera equitativa.

Además, los Estados miembros deberán establecer: el **plazo de preaviso**, teniendo en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores; si se supedita la concesión del permiso a un **período de antigüedad**, que no podrá exceder de un año; si se autoriza al empleador a **aplazar la concesión del permiso parental** en determinadas circunstancias, siempre que se justifique por escrito; así como valorar si las **condiciones de acceso y las modalidades** del permiso parental deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas.

Igualmente, se señala que debe permitirse que los trabajadores tengan **derecho a disfrutar este permiso en formas flexibles**, y se pueda por tanto disfrutar a tiempo completo, a tiempo parcial, en períodos alternos, por ejemplo, un cierto número de semanas consecutivas de permiso separadas por períodos de trabajo o con arreglo a otras fórmulas. No obstante, también se establece que el **empresario debe poder aceptar o denegar la petición del trabajador de ejercitar dicho permiso acogiéndose a formas flexibles distintas del tiempo completo**.

Con el fin de facilitar el regreso al trabajo tras el período de disfrute de un permiso parental **se anima a los trabajadores y empresarios a mantenerse voluntariamente en contacto durante el período de permiso**, y a disponer medidas adecuadas para facilitar la reintegración en el lugar de trabajo. Dicho contacto deben decidirlo las partes concernidas teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales. Además, se indica que los trabajadores deben estar informados de los **procesos de ascenso** y de las **vacantes internas** disponibles y tener derecho a participar en dichos procesos y a solicitar dichas vacantes.

Asimismo, habría que tener en cuenta que, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, **la relación laboral entre el trabajador y el empleador se mantiene durante el período de permiso** por lo que, durante dicho período, el beneficiario del mismo sigue siendo un trabajador, a efectos del Derecho de la Unión Europea.

3. PERMISO PARA CUIDADORES

Se introduce un nuevo derecho para que los trabajadores puedan acogerse a un **período de cinco días laborables al año de ausencia del trabajo, en caso de enfermedad grave o de dependencia de un familiar**, con arreglo a las definiciones de la propia Directiva.

Su **ejercicio podrá estar supeditado a su adecuada justificación** con arreglo a la legislación o usos nacionales.

Aunque los Estados miembros pueden **decidir libremente si conceden una remuneración o una prestación económica** en el permiso para cuidadores, se les anima a que introduzcan dicha remuneración o prestación, a fin de garantizar que los cuidadores ejerzan realmente este derecho, en particular los hombres.

De igual modo, los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por **persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso**.

4. AUSENCIA DEL TRABAJO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

Se recoge el **derecho de los trabajadores a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes**, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

Los Estados miembros podrán limitar el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a un **tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso**.

5. FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE

La Directiva sobre el permiso parental ya contemplaba la posibilidad de solicitar dos tipos de **fórmulas de trabajo flexible** (modelo y horario) para los progenitores que vuelven de un permiso parental. En esta nueva Directiva se añade una tercera posibilidad, el **teletrabajo o trabajo a distancia**.

Por tanto, esta disposición introduce la posibilidad de que dichos trabajadores se acojan a las posibilidades de **horario de trabajo reducido, calendario laboral flexible y trabajo a distancia**.

La **solicitud** deberá realizarse durante un período determinado, hasta que el hijo tenga ocho años, y la duración puede estar supeditada a un límite razonable.

Los empleadores deberán **justificar cualquier denegación de estas solicitudes**, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.

El trabajador tendrá **derecho a volver a su modelo de trabajo original** al término del período acordado o antes de que finalice el mismo, siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de volver anticipadamente al modelo de trabajo original teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

Asimismo, se podrá exigir, **como máximo, un período de antigüedad de seis meses** para el disfrute de este derecho.

6. DERECHOS LABORALES Y NO DISCRIMINACIÓN

La Directiva sobre el permiso parental ya contemplaba determinados **derechos laborales y garantizaba un trato no desfavorable**, de manera que los trabajadores pudieran ejercer su derecho al permiso parental.

Se incluyen aquí los derechos laborales para todos los permisos, y se añade el **derecho a volver al mismo puesto de trabajo o, cuando no sea posible, a un puesto equivalente o similar**, y el **derecho a mantener los derechos adquiridos**, o en proceso de ser adquiridos, por el trabajador el día que se inicia el permiso correspondiente.

7. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO Y CARGA DE LA PRUEBA

La protección contra el despido por haber solicitado o disfrutado de un permiso parental no es novedosa. Sin embargo, esta disposición pretende **mantener y ampliar la protección que ya existe de los trabajadores, protegiéndolos contra el despido, cuando se acojan al permiso de paternidad, al permiso parental, al permiso para cuidadores o a las fórmulas de trabajo flexible**, durante el período en el que soliciten dichos permisos o los disfruten.

Si, a pesar de esta protección, un trabajador considera que ha sido despedido por haber solicitado o ejercido los derechos a los que se hace referencia en la Directiva o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible, esta disposición hace **recaer en el empleador la carga de la prueba** para demostrar que el despido se ha debido a otras razones objetivas.

8. SANCIONES Y PROTECCIÓN CONTRA EL TRATO O LAS CONSECUENCIAS DESFAVORABLES

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la Directiva. Dichas **sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias**.

Igualmente se exige una **protección judicial adecuada** contra cualquier trato o consecuencia desfavorable por parte del empleador, que impida que se aplique de manera efectiva el principio de igualdad de trato.

9. ORGANISMOS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD

Se establece que los **organismos de fomento de la igualdad deben ser competentes para ejercer las funciones relacionadas con la lucha contra la discriminación que estén en el ámbito de aplicación de la Directiva**, incluida la tarea de proporcionar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones. Ello debería reforzar, por un lado, el nivel de protección de los derechos contemplados en esta Directiva y, por otro, el seguimiento de su implementación.

10. PYMES Y MICROEMPRESAS

Las pequeñas y medianas empresas y las micropymes pueden disponer de recursos económicos, técnicos y humanos limitados. Por ello, se invita a los Estados miembros a **evaluar la repercusión de sus medidas de ejecución en las pymes**, con el fin de garantizar la igualdad de trato para todos los trabajadores y que las pymes no se vean afectadas de manera desproporcionada por dichas medidas, prestando especial atención a las microempresas y procurar evitar toda carga administrativa innecesaria.

Se anima a los Estados miembros a **proporcionar incentivos, orientación y asesoramiento a las pymes** a fin de ayudarles a cumplir sus obligaciones de conformidad con la presente Directiva.

11. DIÁLOGO SOCIAL Y SOCIEDAD CIVIL

De igual modo cabe destacar que se invita a los Estados miembros, con arreglo a los usos nacionales, a que **fomenten el diálogo social con los interlocutores sociales** con miras a promover la conciliación del trabajo con la vida privada, incluido el fomento de medidas de equilibrio entre la vida profesional y familiar en el lugar de trabajo, la creación de sistemas de certificación voluntaria, la formación profesional, la sensibilización y la realización de campañas de información.

Asimismo, se anima a los Estados miembros a emprender un diálogo con las partes interesadas, tales como las **organizaciones no gubernamentales, las autoridades locales y regionales y los proveedores de servicios**, con objeto de fomentar las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional con arreglo a la legislación y los usos nacionales.
