



Bruselas, 24 de noviembre de 2017
(OR. en)

14280/17

**Expediente interinstitucional:
2017/0085 (COD)**

**EMPL 545
SOC 719
GENDER 36
SAN 412
CODEC 1798
IA 183**

INFORME

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanentes (1. ^a parte)/Consejo
N.º doc. prec.:	13990/17
N.º doc. Ción.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Asunto:	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 - Informe de situación

I. INTRODUCCIÓN

El 26 de abril de 2017, la Comisión presentó una propuesta de Directiva 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. La propuesta se basa en el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

El objetivo general de la propuesta es mejorar el acceso, en toda la UE, a las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las modalidades de trabajo flexible, y aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia, de modo que se favorezca una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo. En particular, la propuesta pretende reforzar las normas mínimas en lo que respecta a i) el permiso parental y ii) las fórmulas de trabajo flexible, e introducir nuevas normas mínimas en relación con iii) el permiso de paternidad y iv) el permiso para cuidadores.

La base jurídica propuesta exige que el acto sea adoptado por el Parlamento Europeo y el Consejo mediante el procedimiento legislativo ordinario.

El Parlamento Europeo no ha formulado aún su posición.

De conformidad con el preámbulo de la propuesta de Directiva, el 10 de mayo de 2017 el Comité de Representantes Permanentes aprobó la consulta facultativa al Comité Económico y Social Europeo (CESE) y al Comité de las Regiones (CDR). Está previsto que el CESE emita su dictamen el 6 de diciembre y el CDR, el 30 de noviembre.

Reservas pendientes:

Se considera que todas las delegaciones mantienen sus reservas generales de estudio en relación con la propuesta y sus modificaciones. La mayoría de las delegaciones han formulado reservas sobre la definición de la remuneración adecuada mínima que se contempla en la Directiva y su vinculación con la prestación recibida en caso de baja por enfermedad (artículo 8).

La Comisión confirma por el momento su propuesta inicial y mantiene una reserva de estudio sobre cualquier modificación de esta.

DK, NL y UK han formulado reservas de estudio parlamentario.

HR y SE han formulado reservas lingüísticas.

II. TRABAJOS DEL CONSEJO DURANTE LA PRESIDENCIA ESTONIA

El Grupo «Cuestiones Sociales» ha empezado a estudiar la propuesta y ha examinado el expediente en seis ocasiones.¹ Se han dedicado dos reuniones a las observaciones generales, la evaluación de impacto correspondiente y la primera ronda de análisis de la propuesta. El resultado de los trabajos llevados a cabo durante la Presidencia estonia se recoge en el anexo I.

¹ Se celebraron reuniones los días 10 de julio, 4 y 5 de septiembre, 18 de septiembre, 9 y 10 de octubre, y 7 y 17 de noviembre.

De conformidad con el Acuerdo interinstitucional sobre la mejora de la legislación, la Comisión ha llevado a cabo una evaluación de impacto de las distintas posibilidades de actuación, en la que se han valorado su eficacia económica, social, normativa y general y su coherencia con los objetivos más generales de la UE. El Grupo «Cuestiones Sociales» examinó detenidamente la evaluación de impacto el 4 de septiembre de 2017. Veinticinco Estados miembros respondieron al cuestionario remitido a las delegaciones, de conformidad con la orientación indicativa que se recoge en el doc. 16024/14. En el anexo II se incluye un resumen de las discusiones mantenidas sobre la evaluación de impacto.

El Grupo ha hecho progresos considerables, en particular en relación con los elementos siguientes:

1. Permiso de paternidad (considerando 13, artículo 3, letra a), artículo 4, artículo 8, apartado 1, letra a), y artículo 8, apartado 2)

En el artículo 4, la Comisión propone introducir un permiso de paternidad mínimo de diez días laborables en toda la Unión Europea. En general, las delegaciones están de acuerdo con este permiso.

A efectos de aclarar el significado de la frase «diez días laborables» y las modalidades de disfrute del permiso de paternidad, la Presidencia ha añadido el apartado 3. La mayoría de las delegaciones están de acuerdo con la duración propuesta de diez días laborables, que se deberán disfrutar en torno al momento del nacimiento del niño y de conformidad con lo dispuesto en el nuevo apartado 3. A algunas delegaciones les gustaría que el permiso de paternidad tuviera una duración menor y otras delegaciones preferirían que se incluyera información más precisa sobre las modalidades del permiso y su cálculo.

Se ha alcanzado un acuerdo amplio sobre la definición de «permiso de paternidad» que se incluye en el artículo 3, letra a). Sin embargo, algunas delegaciones preferirían usar un término más imparcial desde el punto de vista del género para hacer referencia a este permiso, mientras que otras se oponen enérgicamente a esta propuesta.

En lo que respecta al artículo 8, apartado 1, letra a), que se refiere al permiso de paternidad, la Presidencia ha mantenido la propuesta de la Comisión de ofrecer una remuneración equivalente a la prestación que se reciba en caso de baja por enfermedad. Aunque esta parte del artículo 8 parece ser la menos problemática, solo algunas delegaciones han expresado una opinión positiva al respecto, por lo que será necesario proseguir las deliberaciones.

La Presidencia considera que, aunque es altamente probable que se tenga que seguir examinando este artículo, en particular en lo que respecta al nivel de remuneración, el artículo 3, letra a) y el artículo 4, así como el considerando 13 correspondiente, han obtenido un amplio consenso.

2. **Permiso para cuidadores** (*considerando 17, artículo 3, letras b bis) a d), artículo 6 y artículo 8, apartado 1, letra c)*)

En el artículo 6, la Comisión propone introducir un permiso mínimo para cuidadores de cinco días laborables en toda la Unión Europea. Muchas delegaciones han cuestionado la necesidad de legislar a este respecto a escala de la UE y han manifestado dudas acerca de si la introducción de este tipo de permiso contribuiría realmente a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral, dado que los cinco días de duración del permiso no supondrían un cambio significativo en la división de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Por ello, varias delegaciones mantienen reservas.

Se ha debatido a fondo el ámbito de aplicación del permiso para cuidadores (artículo 3, letras b bis), c) y d)). La Comisión propone conceder este permiso a todos los trabajadores que tengan un familiar que necesite cuidados como consecuencia de una enfermedad grave, un problema médico serio o una discapacidad. A muchas delegaciones les parece difícil definir el concepto de «problema médico serio» y diferenciarlo del concepto de «enfermedad grave». Por ello, la Presidencia ha eliminado el concepto de «problema médico serio» del ámbito de aplicación de este permiso. No obstante, varias delegaciones han pedido que su ámbito de aplicación sea aún más restrictivo.

Debido a la enérgica oposición de un considerable número de delegaciones a la creación de este tipo de permiso a escala de la Unión y dada la aún mayor oposición a fijar en la Directiva una prestación mínima para este permiso, la Presidencia ha reemplazado la referencia a una prestación equivalente a la de la baja por enfermedad por «*una remuneración o una prestación económica adecuada, que deberán determinar el Estado miembro o los interlocutores sociales*».

Aunque así el artículo 8, apartado 1, letra c), ya resulta aceptable para algunas delegaciones, muchas otras mantienen sus reservas y se muestran contrarias a definir una remuneración mínima para el permiso para cuidadores.

La Presidencia considera que se han realizado progresos tanto en lo que respecta al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores como en lo que respecta a la remuneración correspondiente. No obstante, será necesario seguir profundizando en este tema, y el texto actual constituye un buen punto de partida para las futuras deliberaciones.

3. Permiso parental (considerandos 14 y 15, artículo 3, letra b), artículo 5, artículo 8, apartado 1, letra b), y artículo 8, apartado 2)

En el artículo 5, la Comisión propone mejorar las normas mínimas vigentes relativas al permiso parental establecidas en la Directiva sobre el Permiso Parental (2010/18/UE), que concede a cada trabajador un derecho individual de permiso parental de cuatro meses, de los cuales uno será intransferible. La Comisión propone ampliar a cuatro meses el período intransferible y cambiar la edad del hijo antes de la cual se debe disfrutar el permiso parental, que pasará de *«hasta ocho años»* a *«como mínimo, (...) doce años»*.

De entrada, el cambio de la edad máxima del hijo para el disfrute del permiso parental resulta inaceptable para la gran mayoría de los Estados miembros. Consideran que no está suficientemente probado que este cambio contribuiría a la consecución de los objetivos de la Directiva, y alegan que tendría un efecto considerable en la planificación de los presupuestos nacionales y que ya existen multitud de planes nacionales para ayudar a los trabajadores con hijos, entre los que se incluyen las guarderías o los centros de actividades extraescolares.

Un grupo de delegaciones respalda el texto transaccional de la Presidencia, en el que el límite de edad se ha rebajado de *«como mínimo, (...) doce años»* a *«como mínimo, ocho años»*, si bien otro grupo de delegaciones preferiría recuperar la redacción actualmente vigente de la Directiva sobre el Permiso Parental (*«hasta ocho años»*).

Uno de los aspectos más complicados del permiso parental es la propuesta de ampliar a cuatro meses el número de meses intransferibles. A fin de intentar lograr un acuerdo, la Presidencia ha propuesto mantener en cuatro meses el derecho individual de permiso parental, al tiempo que se reduce a tres el número de meses intransferibles (artículo 5, apartado 2). Aunque la mayoría de las delegaciones consideran que es un paso en la dirección correcta, siguen considerando que tres meses es demasiado. Algunas delegaciones están dispuestas a apoyar la propuesta contemplada en este párrafo.

La Presidencia entiende la preocupación de muchas delegaciones en lo que respecta a los posibles efectos de la propuesta de la Comisión en la sostenibilidad financiera de sus sistemas de seguridad social y, por tanto, propone hacer una diferenciación entre los meses de permiso parental transferibles y los no transferibles (artículo 8, apartado 1, letra b).

Así, la Presidencia propone mantener una prestación equivalente a la de la baja por enfermedad, sin perjuicio de la posibilidad de establecer un límite máximo (véase el apartado 5), para los meses intransferibles, y dejar que sean los Estados miembros y/o los interlocutores sociales quienes definan «una remuneración o una prestación económica adecuada» para los meses transferibles. Aunque las delegaciones aún no han tenido la oportunidad de examinar el artículo 8, apartado 1, letra b), que se recoge en el anexo I, la Presidencia considera que el planteamiento presentado es un paso adelante hacia la adopción de un acuerdo transaccional. Es evidente que la cuestión se tiene que seguir debatiendo.

4. Ingresos adecuados (considerando 19, artículo 8)

Según lo expuesto anteriormente, la mayoría de las delegaciones han formulado reservas sobre la totalidad del artículo 8, y alegan que una Directiva de la UE no debe definir el nivel mínimo de remuneración por permiso parental, de paternidad o para cuidadores. Las delegaciones argumentan además que resulta improcedente vincular estas prestaciones a la prestación correspondiente a la baja por enfermedad, puesto que las prestaciones de enfermedad se establecen para circunstancias generalmente de corta duración relacionadas con la salud, mientras que los permisos que contempla la Directiva tienen por objeto promover la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

A fin de facilitar que se alcance un acuerdo y arrojar más claridad sobre el artículo 8, la Presidencia propone dividirlo en varios apartados. El apartado 1 contiene las prestaciones mínimas por a) el permiso de paternidad; b) i) la parte no transferible del permiso parental; b) ii) la parte transferible del permiso parental, y c) el permiso para cuidadores.

El apartado 2 ofrece a los Estados miembros la posibilidad de fijar un límite máximo para las prestaciones que se han de abonar durante el permiso de paternidad y la parte no transferible del permiso parental.

El límite máximo propuesto por la Presidencia en el artículo 8, apartado 2, pretende limitar las posibles repercusiones económicas en los sistemas de la seguridad social de los Estados miembros. De este modo, si lo estiman necesario, los Estados miembros pueden limitar el importe máximo de la prestación por permiso de paternidad o parental para las rentas más altas. Cabe destacar que, puesto que la propuesta de la Comisión establece que la remuneración o prestación debe ser *«equivalente al menos a la que recibirían en caso de baja por enfermedad»*, los Estados miembros podrían aplicar los límites máximos que tengan establecidos para las prestaciones por enfermedad, sin necesidad de modificación alguna.

Sin embargo, algunos Estados miembros ni tienen ni quieren fijar ningún límite máximo para las prestaciones por enfermedad. A fin de crear una situación más equitativa y tener en cuenta la situación de estos Estados miembros, la Presidencia ha propuesto la posibilidad de fijar por separado límites máximos específicos para las prestaciones por permiso parental y de paternidad. Sin embargo, esto no debe hacerse en detrimento de los objetivos de la propuesta de Directiva. Por ello, el límite máximo debe contener una salvaguardia que garantice que no se restrinja injustificadamente el nivel de la prestación. Se ha escogido como referencia el *«salario bruto mensual medio nacional»* por tratarse de un parámetro de uso generalizado en los Estados miembros.

Aunque la Presidencia considera que esta propuesta puede constituir un avance hacia el logro de un acuerdo transaccional, el valor de referencia y los pormenores de la aplicación del límite máximo, así como las prestaciones mínimas, deben seguir siendo objeto de debate.

5. Organismos de fomento de la igualdad (considerando 27, artículo 15)

La Comisión propone que los actuales organismos de fomento de la igualdad (a los que se hace referencia en el artículo 20 de la Directiva 2006/54), responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, sean competentes en las cuestiones que entren dentro del ámbito de aplicación de la Directiva propuesta.

Algunas delegaciones se han mostrado reticentes a reubicar tareas que, en algunos Estados miembros, son responsabilidad de otros organismos, como las inspecciones de trabajo. La gran mayoría de las delegaciones se han mostrado a favor de la última propuesta de la Presidencia, en la que se prevé que los organismos de fomento de la igualdad sean competentes en cuestiones de no discriminación que entren dentro del ámbito de aplicación de la Directiva, sin perjuicio de las competencias de las inspecciones de trabajo u otros organismos. Puede ser necesario seguir estudiando este asunto.

III. CONCLUSIONES

Aunque se ha trabajado mucho para avanzar en este expediente, hay una serie de cuestiones que se deben seguir examinando a nivel técnico, entre las que se incluyen las siguientes:

- 1) **Permiso de paternidad:** ¿Qué nivel de prestación debería establecerse como punto de referencia para el permiso de paternidad? ¿Se debe ofrecer a los Estados miembros la posibilidad de fijar un límite máximo para la prestación por permiso de paternidad? En caso afirmativo, ¿dentro de qué límites?
- 2) **Permiso para cuidadores:** ¿Cuál debe ser el ámbito de aplicación del permiso para cuidadores? ¿Cómo debe remunerarse?
- 3) **Permiso parental:** ¿Cuál debe ser la edad de referencia del hijo a efectos del permiso parental? ¿Cuántos meses deberían ser intransferibles? ¿Cómo debe remunerarse este permiso? ¿Se debe ofrecer a los Estados miembros la posibilidad de fijar un límite máximo para la prestación por permiso parental? En caso afirmativo, ¿dentro de qué límites?

Además, el artículo 2, el artículo 3, letra f), el artículo 7 y los artículos 9 a 22, así como los considerandos correspondientes, se han examinado solo sucintamente. Es necesario seguir trabajando en una serie de detalles técnicos.

Globalmente, la Presidencia estonia considera que se ha establecido la base para alcanzar un acuerdo transaccional sobre una serie de disposiciones. A fin de finalizar cuanto antes el trabajo en el Consejo, los debates posteriores deberían centrarse en las cuestiones pendientes anteriormente enumeradas.

Se ruega al Consejo EPSCO que tome nota de este informe de situación.

Propuesta de la Presidencia estonia

*Los cambios respecto a la propuesta de la Comisión (doc. 8633/17) se señalan en **negrita**; los cambios respecto a la última propuesta transaccional de la Presidencia (doc. 13990/17) se señalan en **negrita subrayada**.*

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**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 1, letra i), y apartado 2, letra b),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de texto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo²,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones³,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

² DO C de , p. .

³ DO C de , p. .

Considerando lo siguiente:

- (1) En el artículo 153, apartado 1, letra i), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) se establece que la Unión **Europea** debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.
- (2) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión. De conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los objetivos de la Unión. De la misma forma, en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.
- (3) En el artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se contempla el derecho a la protección contra el despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño, con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional.
- (4) La Unión es Parte en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Por tanto, desde el momento de su entrada en vigor, las disposiciones de esta Convención forman parte del ordenamiento jurídico de la Unión Europea y, en la medida de lo posible, la legislación de la Unión debe interpretarse de manera que sea coherente con dicha Convención. En su artículo 7, esta Convención establece, entre otras cosas, que las Partes han de tomar todas las medidas necesarias para asegurar que todos los niños y las niñas con discapacidad gocen plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas.
- (5) Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, **el reparto igualitario [...]** de las responsabilidades **de prestación de cuidados entre hombres y [...]** mujeres y acabando con las brechas de género en materia de ingresos y salarios. Estas políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población.

- (6) A nivel de la Unión, ya hay varias Directivas en el ámbito de la igualdad de género y las condiciones de trabajo que abordan determinadas cuestiones pertinentes para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en particular la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁴, la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo⁵, la Directiva 92/85/CEE del Consejo⁶, la Directiva 97/81/CE del Consejo⁷ y la Directiva 2010/18/UE del Consejo⁸.
- (7) No obstante, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue siendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores con responsabilidades familiares, que repercute negativamente en el empleo femenino. Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las obligaciones laborales y familiares. Las mujeres, cuando tienen hijos, tienden a trabajar menos horas en empleos retribuidos y pasan más tiempo ocupándose de responsabilidades familiares por las que no reciben remuneración. Se ha demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente también repercute negativamente en el empleo femenino, ya que lleva a algunas mujeres a abandonar por completo el mercado de trabajo.

⁴ 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 (texto refundido) (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

⁵ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

⁶ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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 periodo de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

⁷ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES - Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

⁸ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

- (8) El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades familiares. La ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa las diferencias de género en materia laboral y familiar. Por el contrario, ha quedado demostrado que cuando los padres se acogen a fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, esto tiene un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado.
- (9) La Comisión ha puesto en marcha una consulta en dos etapas con los interlocutores sociales sobre los retos relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en consonancia con el artículo 154 del TFUE [...]. No había ningún acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estos asuntos, ni siquiera sobre el permiso parental. Sin embargo, es importante intervenir en este ámbito modernizando y adaptando el marco jurídico vigente, teniendo en cuenta el resultado de las consultas, así como de la consulta pública abierta realizada para recabar las opiniones de diversas partes interesadas y ciudadanos.
- (10) Conviene derogar y sustituir la Directiva 2010/18/UE, que actualmente regula el permiso parental, haciendo efectivo un acuerdo marco celebrado entre los interlocutores sociales. Esta Directiva se basa, en particular, en normas establecidas en la Directiva 2010/18/UE, y las complementa reforzando los derechos existentes e introduciendo otros nuevos.
- (11) Esta Directiva establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores y con las fórmulas de trabajo flexible para los progenitores y los trabajadores con responsabilidades familiares. Al facilitar a los progenitores y los cuidadores la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, esta Directiva debería contribuir a lograr los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, igualdad de trato en el trabajo y fomento de un elevado nivel de empleo en la Unión que figuran en el Tratado.

- (12) La presente Directiva debe ser de aplicación para todos los trabajadores con contratos de trabajo o con otra relación laboral. Al igual que en la cláusula 1, apartado 3, del anexo de la Directiva 2010/18/UE, deben incluirse aquí los contratos de trabajo o relaciones laborales de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.
- (13) Con el fin de fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, **y para permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos, debe introducirse el derecho del padre al permiso de paternidad. Este permiso debe disfrutarse en torno al momento del nacimiento y estar claramente vinculado a este acontecimiento. Corresponde a los Estados miembros determinar si el permiso también puede disfrutarse antes o solo después del nacimiento del niño, así como si se puede disfrutar en días consecutivos o no consecutivos o con arreglo a otras formas flexibles, y en qué condiciones. Los Estados miembros podrán 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.** A fin de tener en cuenta las diferencias entre los Estados miembros, el derecho al permiso de paternidad debe ser independiente del estado civil o familiar definido en el Derecho nacional.
- (14) Dado que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental ni transfieren una proporción considerable de este a las madres, la presente Directiva, al objeto de animar al segundo progenitor a acogerse al permiso parental, al tiempo que mantiene el derecho contemplado en la Directiva 2010/18/UE de que cada uno de los progenitores disfrute de un mínimo de cuatro meses de permiso parental, amplía de uno a **tres** meses el período de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro.

- (15) Con el fin de ofrecer más posibilidades a los progenitores para que disfruten del **periodo mínimo de [...]** cuatro meses de permiso parental garantizado en virtud de la presente Directiva a medida que sus hijos van creciendo, debe concederse el derecho a acogerse a dicho permiso como mínimo hasta que el hijo cumpla **[ocho años]**. Los Estados miembros deben poder determinar el plazo de preaviso que ha de cumplir el trabajador al solicitar al empleador el permiso parental, y decidir si dicho permiso puede estar supeditado a una antigüedad determinada. Habida cuenta de la creciente diversidad de fórmulas contractuales, para el cálculo de la antigüedad debe tenerse en cuenta la suma de contratos sucesivos de duración determinada con el mismo empleador. Para que exista un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las de los empleadores, los Estados miembros también deben poder determinar si el empleador puede decidir aplazar la concesión del permiso parental en determinadas circunstancias. En tales casos, el empleador debe justificar su decisión.

Dado que, gracias a la flexibilidad, es más probable que el segundo progenitor, en particular el padre, se acoja a su derecho a disfrutar de este permiso, debe permitirse que los trabajadores pidan disfrutarlo a tiempo parcial, a tiempo completo o con arreglo a otras formas flexibles. Debe ser el empleador quien decida si accede o no a esta petición del trabajador de disfrutar del permiso parental acogiéndose a formas flexibles distintas del tiempo completo. Los Estados miembros también deben valorar si las condiciones y las modalidades detalladas del permiso parental deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas.

- (16) Para facilitar la vuelta al trabajo tras el permiso parental, se anima a los trabajadores y los empleadores a mantener el contacto durante el período de permiso y a concertarse con respecto a cualquier medida oportuna de reintegración, que las partes afectadas deben decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.
- (17) Con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los hombres y las mujeres **que atienden a familiares [...]** necesitados de cuidados, debe permitirse a los trabajadores con un familiar [...] **gravemente enfermo o discapacitado** que se ausenten del trabajo acogiéndose a un permiso para cuidadores con el fin de ocuparse del familiar en cuestión. **Los Estados miembros podrán especificar si el permiso para cuidadores se expresa en días laborables, semanas u otras unidades de tiempo, teniendo en cuenta que cinco días laborables corresponden a una semana natural.** Para evitar abusos relacionados con este derecho, debe poder exigirse prueba de la enfermedad grave o la **discapacidad [...]** antes de concederse el permiso.

- (18) Además del derecho al permiso para cuidadores establecido en la presente Directiva, todos los trabajadores deben conservar su derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes o inesperados, que en la actualidad se regula en la Directiva 2010/18/UE, en las condiciones establecidas en los Estados miembros.
- (19) Para incentivar más a los trabajadores con hijos u otras responsabilidades familiares (en particular a los hombres) a que se acojan a los permisos contemplados en la presente Directiva, debe establecerse el derecho a percibir una prestación económica adecuada durante el tiempo que dure el permiso. **Durante el período mínimo de permiso de paternidad, y para la parte no transferible del permiso de paternidad garantizada en virtud de la presente Directiva, la cuantía de la prestación debe ser, como mínimo, equivalente a la que recibiría el trabajador en cuestión en caso de baja por enfermedad. La cuantía de la prestación puede estar sujeta a un límite que, con el fin de alcanzar los objetivos de la presente Directiva, no debe ser inferior a [dos veces el salario bruto mensual medio nacional, calculado por el organismo competente del Estado miembro]. Para la parte transferible del permiso de paternidad y para el período mínimo de permiso para cuidadores establecidos en la presente Directiva, los Estados miembros o los interlocutores sociales deberán determinar la cuantía adecuada de la prestación.** Los Estados miembros deben tener en cuenta la importancia de que no se interrumpan los derechos a la seguridad social, incluida la asistencia sanitaria.
- (19 bis) La presente Directiva debe entenderse sin perjuicio de la coordinación de los sistemas de seguridad social con arreglo al Reglamento n.º 883/2004, el Reglamento (UE) n.º 1231/2010 y el Reglamento (CE) n.º 859/2003. El Estado miembro competente para la seguridad social de una persona se determina por aplicación de dichos Reglamentos.**

- (20) La Directiva 2010/18/UE exige a los Estados miembros que definan el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante el período de permiso parental. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la relación laboral entre el trabajador y el empleador se mantiene, por tanto, durante el período de permiso, por lo que, a efectos del Derecho de la Unión, el beneficiario de dicho permiso sigue siendo, durante ese período, un trabajador. Por consiguiente, al definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para los períodos de permiso contemplados en la presente Directiva, incluidos los derechos a la seguridad social, los Estados miembros deben asegurarse de que se mantiene la relación laboral.
- (21) A fin de animar a los progenitores y los cuidadores que trabajan a permanecer en el mercado laboral, estos han de poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. Por tanto, los progenitores y los cuidadores que trabajan deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible, es decir, han de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus obligaciones familiares, acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral. A fin de abordar las necesidades de los trabajadores y los empleadores, los Estados miembros deben poder limitar la duración de las fórmulas de trabajo flexible, incluida la reducción de horarios. Si bien se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial es útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado de trabajo después de dar a luz, los largos períodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un descenso de las cotizaciones a la seguridad social, lo que se traduce en derechos reducidos o inexistentes al cobro de pensiones. La decisión final en cuanto a si se acepta o no la petición de un trabajador de acogerse a fórmulas de trabajo flexible debe recaer en el empleador. Las circunstancias específicas subyacentes a la necesidad de acogerse a estas fórmulas pueden cambiar. Por tanto, los trabajadores deben tener derecho no solo a volver a su modelo de trabajo original al término de un período acordado determinado, sino también a solicitar esa vuelta siempre que cualquier cambio en las circunstancias subyacentes así lo requiera.

- (22) Las distintas fórmulas de permisos pretenden brindar apoyo durante un período de tiempo específico a los progenitores y los cuidadores que trabajan, y su objetivo es mantener y promover su apego permanente al mercado de trabajo. Así pues, conviene asimismo regular expresamente la protección de los derechos laborales de los trabajadores que se acogen a alguno de los permisos contemplados en la presente Directiva, en particular su derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente y a que sus condiciones no sufran ningún deterioro como consecuencia de su ausencia. Los trabajadores deben conservar sus derechos adquiridos, o en proceso de adquisición, hasta el final del permiso.
- (23) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a un permiso o a fórmulas de trabajo flexible deben estar protegidos contra la discriminación o contra cualquier trato menos favorable por este motivo.
- (24) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a los permisos o a las fórmulas de trabajo flexible contemplados en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido y contra cualquier preparación para un posible despido por haber solicitado tales permisos o haberse acogido a ellos, o por haber ejercido su derecho a solicitar tales fórmulas de trabajo flexible. **El concepto de «preparación para un posible despido» debe interpretarse a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en particular de su sentencia en el asunto C-460/06.** Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos por estos motivos, deben poder pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados.
- (25) Cuando el trabajador establezca, ante un tribunal u otra autoridad competente, unos hechos que permitan presuponer que el motivo del despido es haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9, la carga de la prueba para demostrar que ese no ha sido el motivo debe recaer en el empleador.

- (26) Los Estados miembros deben establecer unas sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias por incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. **Las sanciones podrán adoptar la forma de multa. Podrán también incluir el pago de una indemnización.** Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato es necesario que los trabajadores gocen de una protección judicial adecuada contra cualquier trato o consecuencia desfavorable resultante de una denuncia o procedimiento relacionado con los derechos contemplados en la presente Directiva. Las víctimas pueden ser disuadidas de ejercer sus derechos ante la amenaza de posibles represalias, por lo que deben recibir protección contra cualquier trato desfavorable cuando ejerzan los derechos que les otorga la presente Directiva. Dicha protección es especialmente pertinente en el caso de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.
- (27) Con vistas a seguir mejorando el nivel de protección de los derechos contemplados en la presente Directiva, los organismos nacionales de fomento de la igualdad [...] deben ser competentes **para desempeñar las tareas relacionadas con la no discriminación que pertenezcan al ámbito de aplicación de [...]** dicha Directiva.
- (28) La presente Directiva establece requisitos mínimos, ofreciendo así a los Estados miembros la posibilidad de introducir o de mantener disposiciones más favorables. **Permitir que uno de los progenitores transfiera al otro su parte no transferible del derecho al permiso parental no constituiría una disposición más favorable para el trabajador en cuestión.** A menos que la presente Directiva introduzca disposiciones menos favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente de la Unión en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general del que gozan los trabajadores en el ámbito cubierto por la presente Directiva.
- (29) En concreto, ninguna disposición de la presente Directiva debe interpretarse como una disminución de los derechos ya existentes en virtud de la Directiva 2010/18/UE y la Directiva 2006/54/CE, incluido su artículo 19. Toda referencia hecha a la Directiva derogada 2010/18/UE debe entenderse hecha a la presente Directiva.

- (30) La presente Directiva debe evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. Se invita, por tanto, a los Estados miembros a evaluar el impacto de su acto de transposición en las pymes, con el fin de asegurarse de que estas no se ven afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa.
- (31) Los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la implementación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de esta.
- (32) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, garantizar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral y al trato en el trabajo en todo el territorio de la Unión, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral y al trato en el trabajo facilitando a los progenitores y los cuidadores la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Para ello, establece derechos individuales relacionados con:

- a) el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores; y
- b) fórmulas de trabajo flexible para los progenitores y los cuidadores que trabajan.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

La presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores, hombres y mujeres, con contratos de trabajo o con otra relación laboral.

Artículo 3

Definiciones

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá [...] por:

- a) «permiso de paternidad»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres con ocasión del nacimiento de un hijo;
- b) «permiso parental»: ausencia del trabajo **de los progenitores** por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo para cuidar de este;
- b bis) «permiso para cuidadores»: ausencia del trabajo de los cuidadores a fin de dispensar cuidados o prestar ayuda a un familiar necesitado de cuidados o ayuda debido a una enfermedad grave o una discapacidad;**
- c) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda **a un familiar necesitado de cuidados o ayuda debido a una enfermedad grave o una discapacidad [...]**;
- d) «familiar»: hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho están contempladas en el Derecho nacional;

- e) [...]
- f) «fórmulas de trabajo flexible»: posibilidad que tienen los trabajadores de ajustar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.

Artículo 4

Permiso de paternidad

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los padres tengan derecho a [...] un permiso de paternidad de [...] diez días laborables **que deberán disfrutar en torno al momento** del nacimiento de un hijo. **Los Estados miembros podrán determinar si parte del permiso también puede disfrutarse antes o solo después del nacimiento del niño, y si puede disfrutarse con arreglo a formas flexibles.**
2. El derecho al permiso de paternidad al que se hace referencia en el apartado 1 se concederá con independencia del estado civil o familiar con arreglo a la definición del Derecho nacional.
3. **Se entenderá que la referencia en el apartado 1 a diez días laborables se refiere al modelo de trabajo a tiempo completo establecido en el Estado miembro de que se trate. El derecho del trabajador al permiso de paternidad podrá calcularse proporcionalmente a la jornada laboral, en consonancia con el modelo de trabajo de cada trabajador establecido en el contrato de trabajo.**

Artículo 5

Permiso parental

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de [...] cuatro meses antes de que el hijo alcance una determinada edad, que será, como mínimo, de **[ocho años]**.

2. Cuando los Estados miembros permitan que uno de los progenitores transfiera su derecho al permiso parental al otro progenitor, se asegurarán de que [...] tres meses no puedan ser transferidos.
3. Los Estados miembros establecerán el plazo de preaviso que debe cumplir el trabajador de cara al empleador al ejercer su derecho al permiso parental. Para ello, los Estados miembros tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores. Los Estados miembros se asegurarán de que en la petición del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de ausencia.
4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad que no podrá exceder de un año. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada (a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo⁹) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de la antigüedad.
5. Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como motivo que dicho permiso alteraría seriamente el buen funcionamiento del establecimiento. Los empleadores deberán justificar cualquier aplazamiento de un permiso parental por escrito.
6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental a tiempo parcial, en bloques separados por períodos de trabajo o con arreglo a otras formas flexibles. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas peticiones por escrito.

⁹ Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

7. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad, así como los progenitores con hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración.

Artículo 6

Permiso para cuidadores

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de [...] cinco días laborables al año por trabajador. Este derecho podrá estar supeditado a la justificación adecuada de que el familiar del trabajador sufre un problema médico.
2. **Se entenderá que la referencia en el apartado 1 a cinco días laborables se refiere al modelo de trabajo a tiempo completo establecido en el Estado miembro de que se trate. El derecho del trabajador al permiso para cuidadores podrá calcularse proporcionalmente a la jornada laboral, en consonancia con el modelo de trabajo de cada trabajador establecido en el contrato de trabajo.**

Artículo 7

Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan derecho 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 a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor a un tiempo determinado por año o por caso, o por año y por caso.

Artículo 8

Ingresos adecuados

1. De conformidad con las circunstancias nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban **una remuneración o una prestación económica adecuada de la siguiente forma: [...]**
 - (a) para el período mínimo de permiso de paternidad previsto en el artículo 4, una remuneración o una prestación económica adecuada equivalente, como mínimo, a la que recibiría el trabajador en cuestión en caso de baja por enfermedad, incluidos los límites máximos en caso de baja por enfermedad establecidos por los Estados miembros;
 - (b) para el período mínimo de permiso parental contemplado en el artículo 5:
 - (i) para la parte no transferible contemplada en el artículo 5, apartado 2, una remuneración o una prestación económica adecuada equivalente, como mínimo, a la que recibiría el trabajador en cuestión en caso de baja por enfermedad, incluidos los límites máximos en caso de baja por enfermedad establecidos por los Estados miembros; y
 - (ii) para la parte transferible, una remuneración o una prestación económica adecuada que deberán determinar el Estado miembro o los interlocutores sociales; y
 - (c) para el período mínimo del permiso para cuidadores establecido en el artículo 6, una remuneración o una prestación económica adecuada que deberán determinar el Estado miembro o los interlocutores sociales.
2. La remuneración o la prestación económica adecuada a que se hace referencia en los apartados 1, letra a), y 1, letra b), inciso i), podrán estar sujetas a un límite máximo **separado** fijado por el Estado miembro, que no podrá ser inferior a [dos veces el salario bruto mensual medio nacional].

Artículo 9

Fórmulas de trabajo flexible

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de doce **años**, y los cuidadores tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones familiares. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.
2. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas peticiones.
3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original siempre que un cambio en las circunstancias lo justifique. Los empleadores estarán obligados a estudiar y atender estas peticiones, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

Artículo 10

Derechos laborales

1. Los derechos adquiridos o en proceso de ser adquiridos por los trabajadores en la fecha en la que se inicie alguno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 se mantendrán hasta que finalice el permiso en cuestión. Al finalizar dicho permiso se aplicarán tales derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.
2. Los Estados miembros se asegurarán de que, al finalizar los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, los trabajadores tengan derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o a un puesto equivalente en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho **de no haber disfrutado el permiso [...]**.

3. Los Estados miembros definirán el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante los períodos de permiso contemplados en los artículos 4, 5 y 6, incluso por lo que respecta a la seguridad social, y se asegurarán de que la relación laboral se mantenga durante esos períodos.

Artículo 11

No discriminación

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o por haber ejercido **los derechos contemplados [...]** en el artículo 9.

Artículo 12

Protección contra el despido y carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de los trabajadores por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9.
2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9, podrán pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.
3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores a los que se hace referencia en el apartado 2 establezcan ante un tribunal u otra autoridad competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar este tipo de despido, corresponderá a la parte demandada demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos a los contemplados en el apartado 1.
4. El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.
6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procedimientos penales.

Artículo 13

Sanciones

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de dichas sanciones. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. [...]

Artículo 14

Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores que representan a los empleados, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra las consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una demanda contra la empresa o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva.

Artículo 15

Organismos de fomento de la igualdad

Sin perjuicio de las competencias de las inspecciones de trabajo u otros organismos encargados de hacer cumplir los derechos de los trabajadores, en particular, los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que el organismo u organismos designados con arreglo al artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato de **todas las personas** [...], sin discriminación por razón de sexo, sean [...] competentes en relación con las cuestiones **en materia de no discriminación** que entren dentro del ámbito de aplicación de la presente Directiva.

Artículo 16

Nivel de protección

Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva. [...]

Artículo 17

Difusión de la información

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en aplicación de la presente Directiva y las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas al objeto establecido en el artículo 1 de esta Directiva se pongan en conocimiento de los interesados por todos los medios apropiados en el conjunto de su territorio.

Artículo 18

Informes y revisión

1. A más tardar el ... [**DO: insértese la fecha en que se cumplan siete [...] años desde la entrada en vigor de la presente Directiva**], los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información pertinente relativa a la aplicación de la presente Directiva. **A partir de esta información, [...] la Comisión elaborará [...] un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.**
2. Basándose en la información facilitada por los Estados miembros con arreglo al apartado 1, la Comisión presentará al Parlamento Europeo y al Consejo un informe en el que analizará la aplicación de la presente Directiva, acompañado, en su caso, de una propuesta legislativa.

Artículo 19

Derogación

Queda derogada la Directiva 2010/18/CE, con efecto desde el ... **[DO: insértese la fecha en que se cumplan dos años desde la entrada en vigor de la presente Directiva]**. Las referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la presente Directiva y se leerán con arreglo a la tabla de correspondencias que figura en el anexo.

Artículo 19 bis

Disposiciones transitorias

- 1. No obstante la derogación de la Directiva 2010/18/UE, todo período de permiso parental y todos los períodos acumulables de permiso parental disfrutados o transferidos por un trabajador en virtud de la citada Directiva antes del ... [DO: insértese la fecha en que se cumplan dos años desde la entrada en vigor de la presente Directiva] podrán deducirse del derecho de permiso parental de dicho trabajador establecido en el artículo 5 de la presente Directiva.**
- 2. El artículo 8 de la presente Directiva no se aplicará a ningún período de permiso parental disfrutado con arreglo a la Directiva 2010/18/UE con anterioridad al ... [DO: insértese la fecha en que se cumplan dos años desde la entrada en vigor de la presente Directiva] que se haya deducido del derecho total de permiso parental contemplado en el artículo 5 de la presente Directiva, con arreglo a lo previsto en el apartado 1.**

Artículo 20

Transposición

- 1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el... [DO: insértese la fecha en que se cumplan dos años desde la entrada en vigor de la presente Directiva]. [...] Informarán de ello inmediatamente a la Comisión [...].**

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas **incluirán una** referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros **también** comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.
3. Los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de esta.

Artículo 21

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 22

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo

El Presidente / La Presidenta

Por el Consejo

El Presidente / La Presidenta

Resumen de los debates del Grupo sobre la evaluación de impacto

En general, la mayoría de las delegaciones consideran que el **contexto normativo** y la **base jurídica** de la iniciativa se explican correctamente en la evaluación de impacto. A juicio de algunas delegaciones, estas cuestiones se deberían haber detallado de forma más explícita, y una delegación planteó dudas sobre si el artículo 8 de la propuesta está en consonancia con el artículo 153, apartado 4, del TFUE.

Todas las delegaciones convinieron en que la **definición del problema** se ha consignado con claridad, al menos en cierta medida. Sin embargo, muchas de ellas manifestaron su inquietud por el hecho de que la evaluación de impacto no refleja correctamente la situación de los Estados miembros, en tanto que no tiene en cuenta, por ejemplo, todas las prestaciones y permisos concebidas para ayudar a los trabajadores con hijos. Las delegaciones también habrían deseado que se incluyera una síntesis más completa del marco jurídico y financiero de todos los Estados miembros. A algunas delegaciones les habría gustado, asimismo, que se hubieran tenido en cuenta las diferencias económicas y culturales entre los Estados miembros.

Otras delegaciones sugirieron que hay múltiples factores que influyen en la participación de los hombres y las mujeres en el mercado laboral y señalaron que tanto la propuesta como la evaluación de impacto solo mencionan muy brevemente la situación del cada vez mayor número de trabajadores con contratos atípicos, para los que la conciliación de la vida laboral y familiar es aún más difícil. Otras delegaciones señalaron que no se ha justificado de forma suficiente la propuesta relativa al permiso para cuidadores y a la posibilidad de disfrutar el permiso parental hasta que el niño cumpla doce años.

La mayoría de las delegaciones convinieron en que los **objetivos estratégicos** y las **opciones de actuación** que se presentan en la evaluación de impacto son claras, al menos en parte, y coherentes. Al mismo tiempo, muchas delegaciones tienen la sensación de que no se han analizado de forma suficiente las medidas para la mejora de la oferta de servicios asequibles y de calidad para el cuidado de los niños y la asistencia prolongada. También se puso de manifiesto que los indicadores utilizados no siempre se habían justificado plenamente.

Varias delegaciones se preguntaron por qué solo se han hecho proyecciones a largo plazo, para los años 2030 y 2050, sin evaluar la situación a corto y medio plazo. Algunas delegaciones señalaron, asimismo, que las organizaciones patronales no son demasiado favorables a la propuesta y que habría sido útil analizar más detalladamente en la evaluación de impacto el motivo por el que no se han tenido en cuenta sus objeciones en materia de costes.

Aunque para la mayoría de las delegaciones la **justificación de la actuación de la UE** está suficientemente explicada en la evaluación de impacto, muchas delegaciones manifestaron reparos en lo que respecta a la definición, a escala de la UE, de una prestación mínima para los permisos, puesto que, a su juicio, entra en conflicto con la competencia de los Estados miembros de definir y organizar sus sistemas de seguridad social y puede repercutir en su sostenibilidad.

La mayoría de las delegaciones consideró que se habían analizado de forma relativamente clara las **repercusiones** de cada una de las opciones presentadas en la evaluación de impacto. Muchas delegaciones destacaron que había lagunas en los **datos** utilizados, y que no se explicaba de forma suficiente la metodología de análisis empleada. Varias delegaciones mencionaron que el modelo a largo plazo presentado por la Comisión en la evaluación de impacto para 2030 y 2050 solo representa una de muchas hipótesis posibles.

Además, muchas delegaciones echaron en falta un **análisis de impacto presupuestario** detallado y cuantificado, desglosado por Estados miembros. Para algunas delegaciones, el análisis del impacto económico en relación con las pymes no es lo suficientemente detallado, mientras que muchas otras se mostraron en cierta medida satisfechas con la evaluación. La mayoría de las delegaciones coincidieron en que se han analizado, al menos en cierta medida, los **efectos en los costes normativos** y en las autoridades locales y regionales.

En cuanto a las **repercusiones sociales**, la mayoría de las delegaciones se mostraron más o menos satisfechas con la evaluación. A algunas delegaciones les habría gustado que se hubieran tenido en cuenta en mayor medida las diferencias nacionales y que se hubiera incluido un análisis de las repercusiones sociales en cada Estado miembro. La gran mayoría de las delegaciones considera que las **repercusiones en materia de derechos fundamentales** se han analizado convenientemente.

Hubo discrepancias entre las delegaciones sobre si la evaluación del **impacto medioambiental** es o no satisfactoria. Sin embargo, la mayoría de los Estados miembros concluyó que no se habían analizado los **aspectos internacionales** y las repercusiones para terceros países, si bien admitieron que dicho análisis quizá no es pertinente en relación con esta Directiva.

La mayoría de las delegaciones considera que las observaciones y **recomendaciones del Comité de Control Reglamentario** se han tenido en cuenta total o parcialmente. La mayoría de las delegaciones que respondieron a la pregunta consideran que la **metodología** aplicada es correcta y que se han explicado con claridad las limitaciones e incertidumbres.

Aunque en general las delegaciones se mostraron satisfechas, al menos en cierta medida, con la descripción que se hace en la evaluación de impacto de las distintas **modalidades de supervisión y evaluación** posibles, hubo discrepancias sobre si la evaluación de impacto contiene información suficiente sobre los efectos del **plazo de transposición**.
