



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 28 de abril de 2017
(OR. en)

8633/17

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

**EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681**

PROPUESTA

De:	secretario general de la Comisión Europea, firmado por D. Jordi AYET PUIGARNAU, director
Fecha de recepción:	27 de abril de 2017
A:	D. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, secretario general del Consejo de la Unión Europea
N.º doc. Ción.:	COM(2017) 253 final
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 del Consejo

Adjunto se remite a las Delegaciones el documento – COM(2017) 253 final.

Adj.: COM(2017) 253 final

Bruselas, 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

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

{SWD(2017) 202 final}
{SWD(2017) 203 final}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

- **Razones y objetivos de la propuesta**

A raíz de la retirada de la propuesta de la Comisión de 2008 destinada a revisar 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 (en lo sucesivo, la Directiva sobre el permiso de maternidad), la Comisión 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 años¹.

La presente propuesta de Directiva forma parte de un paquete de medidas destinadas a cumplir el compromiso de la Comisión. El objetivo de dicho paquete es abordar la infrarrepresentación femenina en el empleo y respaldar la trayectoria profesional de las mujeres a través de la mejora de las condiciones para conciliar sus tareas profesionales y privadas. Estas medidas se basan en los derechos y políticas vigentes, no merman el nivel de protección que brinda el acervo de la UE y preservan los derechos existentes otorgados en el marco del Derecho vigente de la Unión Europea. Mejoran, además, los derechos existentes y añaden 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 de género.

En 2015, la tasa de empleo femenina (20-64 años) alcanzó el 64,3 %, frente al 75,9 % en el caso de la masculina. **La brecha laboral de género** en el mercado de trabajo afecta sobre todo a los progenitores y demás personas con responsabilidades familiares. En 2015, la tasa media de empleo de las mujeres con un hijo menor de seis años se situó un 9 % por debajo de la correspondiente a las mujeres sin hijos de corta edad, llegando la diferencia a superar el 30 % en algunos países². Además, hay muchas más probabilidades de que las mujeres asuman el papel de cuidadoras informales de familiares mayores o dependientes que los hombres³. También hay muchas más probabilidades de que las mujeres trabajen a tiempo parcial debido a sus responsabilidades familiares. Esta situación contribuye de manera sustancial a la **brecha salarial de género** (que en algunos Estados miembros alcanza el 28 %), cuya acumulación a lo largo de la vida laboral da lugar a una **brecha de género en materia de pensiones** (40 % de media en la UE), generando un riesgo más elevado de pobreza y exclusión social para las mujeres, en particular a edades avanzadas. Las perspectivas de futuro en la hipótesis de referencia muestran que, si la UE no interviene, no se abordarán como es debido los problemas enunciados. Se prevé que la brecha laboral de género siga aumentando, hasta alcanzar 9 puntos porcentuales en 2055.

¹ Véase el comunicado de prensa de la Comisión Europea de 2015: *En beneficio de los padres y las madres, la Comisión retira la propuesta bloqueada sobre el permiso de maternidad y prepara el camino para un nuevo enfoque.*

² La brecha de género en materia de empleo fue de 24,7 puntos porcentuales en el caso de las mujeres con un hijo menor de seis años, de 25,6 puntos porcentuales en el caso de las mujeres con dos hijos (el más pequeño menor de seis años) y de 35,4 puntos porcentuales en el caso de las mujeres con tres hijos o más.

Una de las causas principales de este problema es la inadecuada política en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Ha quedado demostrado que el desequilibrio en el diseño de permisos para hombres y mujeres, la falta de incentivos suficientes para que los hombres disfruten de permisos que les permitan ocuparse de sus hijos u otros familiares a cargo, las posibilidades limitadas para acogerse a fórmulas de trabajo flexible, la cantidad insuficiente de servicios asistenciales formales y los desincentivos económicos han agravado los problemas del empleo femenino.

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. Muchos Estados miembros carecen de permisos remunerados para los padres, que, sin embargo, sí tienen para las madres. El desequilibrio en el diseño de disposiciones sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres puede, por tanto, incrementar las diferencias de género en materia laboral y familiar. Por el contrario, ha quedado demostrado que cuando los padres se acogen a fórmulas que permiten conciliar la vida familiar y la vida profesional, como son los permisos, esto tiene un impacto positivo en su implicación en la educación posterior de los hijos, 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 dedicarse al empleo remunerado.

El **objetivo general** de la presente Directiva es garantizar la implementación del principio de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo. Mediante la adaptación y la modernización del marco jurídico de la UE, esta Directiva permitirá a los progenitores y demás personas con responsabilidades familiares conciliar mejor sus tareas profesionales y familiares. Dicha Directiva parte de los derechos existentes y los refuerza o añade otros nuevos. Mantiene el nivel de protección que ya ofrecía el acervo de la UE.

Los **objetivos específicos** de la presente Directiva son los siguientes:

- **mejorar el acceso a medidas para conciliar la vida familiar y la vida profesional,** como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible,
- aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia y a fórmulas de trabajo flexible.

Se ha demostrado que la disponibilidad de permisos y fórmulas de trabajo flexible reduce sustancialmente el efecto de las responsabilidades familiares en los resultados del empleo femenino. Proporcionar a los progenitores y los cuidadores un abanico más amplio de posibilidades para organizar las tareas laborales y familiares ayudará a evitar que abandonen completamente el mercado de trabajo. Por otro lado, dado que, en general, los hombres disponen de escasas oportunidades e incentivos para conciliar la vida familiar y la vida profesional y, por consiguiente, en la mayoría de los Estados miembros se acogen a ellas con poca frecuencia, un diseño más equilibrado de estas fórmulas para hombres y mujeres puede contribuir a reequilibrar el reparto de responsabilidades en el hogar³.

³ *Closing the Gender Gap* [«Cerrando la brecha de género», documento en inglés], OCDE (2013).

Se espera que la presente propuesta beneficie considerablemente a los particulares, las empresas y la sociedad en general. Del mismo modo que los progenitores y los cuidadores se beneficiarán de una conciliación de la vida familiar y la vida profesional más adaptada a las necesidades de las familias de hoy en día, el aumento del empleo femenino, el incremento de los salarios de las mujeres y la mejora de su trayectoria profesional tendrán repercusiones positivas tanto para ellas como para la prosperidad económica, la inclusión social y la salud de sus familias. Las empresas se beneficiarán de una mayor reserva de talento, una mano de obra más motivada y productiva y un descenso del absentismo. El aumento del empleo femenino también contribuirá a abordar el problema del envejecimiento demográfico y a garantizar la estabilidad financiera de los Estados miembros.

- **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

El acervo de la UE contiene varios actos de Derecho derivado que son pertinentes para el ámbito político en el que se enmarca esta propuesta. Destacan los siguientes:

- *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).*

En esta Directiva se establece un marco para hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo. En particular, garantiza que se conceda a las trabajadoras autónomas, las cónyuges y las parejas de hecho un subsidio por maternidad de cuantía suficiente que permita interrupciones en su actividad profesional por causa de embarazo o maternidad durante por lo menos catorce semanas.

- *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).*

Esta Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, y contiene disposiciones sobre igualdad de retribución, igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social, e igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo, que van acompañadas de normas sobre recursos y cumplimiento y sobre la promoción de la igualdad a través del diálogo.

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 período 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).

Establece los derechos básicos de las mujeres durante el embarazo y después del parto, incluido el derecho a disfrutar de un permiso de maternidad remunerado de catorce semanas. Contiene, asimismo, medidas para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo de las mujeres embarazadas e incluye una protección especial contra el despido desde el comienzo del embarazo hasta el final del permiso de maternidad.

- *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 (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).*

Prohíbe la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial y establece que los empleadores deben tomar en consideración las peticiones de trabajo a tiempo parcial de los trabajadores. Sin embargo, esta Directiva no contempla el derecho a solicitar otro tipo de fórmulas de trabajo flexible que son importantes para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

- *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).*

Esta Directiva («la Directiva sobre el permiso parental») otorga a los trabajadores un derecho individual de permiso parental de al menos cuatro meses por motivo de nacimiento o adopción de un hijo. Al menos uno de los meses de permiso parental debe ser intransferible. Esta Directiva no impone ninguna obligación en cuanto a la remuneración durante el permiso parental, y deja en manos de los Estados miembros o los interlocutores sociales la definición de las normas de aplicación y las condiciones de dicho permiso. La Directiva sobre el permiso parental protege a los trabajadores contra el despido y contra un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado de un permiso parental, si bien no especifica las modalidades detalladas de la protección.

Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas (DO L 123 de 8.5.1992, p. 16).

Recomienda a los Estados miembros que adopten iniciativas para conceder permisos especiales a los progenitores que trabajan, promover una mayor participación de los hombres en las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos, crear un entorno de trabajo propicio para los progenitores que trabajan y proporcionar unos servicios para el cuidado de los niños que sean asequibles y de calidad.

Recomendación 2013/112/UE de la Comisión, de 20 de febrero de 2013, Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas (DO L 59 de 2.3.2013, p. 5).

Recomienda a los Estados miembros que apoyen el acceso de los progenitores al mercado laboral y garanticen que para ellos trabajar «merezca la pena». Asimismo, la Recomendación hace hincapié en la necesidad de mejorar el acceso a una educación y unos cuidados de la primera infancia accesibles y de buena calidad y de proporcionar un apoyo adecuado a los ingresos; por ejemplo, mediante prestaciones familiares y por hijo.

Se ha analizado como es debido el contenido de los actos anteriormente mencionados y se ha tenido en cuenta durante el proceso de elaboración de la presente propuesta. Como consecuencia de ello, la propuesta, por un lado, es coherente con las disposiciones vigentes y, por otro, introduce nuevas disposiciones cuando se ha considerado que la legislación vigente es insuficiente y necesita evolucionar con arreglo a los cambios de la sociedad.

*Documento de trabajo de los servicios de la Comisión en el que se informa sobre la consulta pública que acompaña a la Comunicación de la Comisión sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales*⁴

Este informe evalúa los resultados de las consultas públicas sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Por lo que respecta a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, hubo amplio consenso en cuanto a que es necesario apoyar la igualdad de género y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional por medio de un marco legislativo revisado y coherente que englobe el permiso de maternidad, el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, animando a que los hombres y las mujeres se acojan por igual a los distintos permisos, a fin de mejorar el acceso y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo.

Por lo que respecta a la Directiva de 2010 sobre el permiso parental, la presente propuesta tiene la intención de derogarla por completo y sustituirla por las disposiciones del presente acto, preservando los derechos y obligaciones existentes. Como se explica en el preámbulo, ninguna disposición de la Directiva propuesta debe interpretarse como una disminución de los derechos ya existentes en el marco de la Directiva sobre el permiso parental. La presente Directiva parte de tales derechos y los refuerza. La Directiva sobre el permiso parental debe ser derogada, por un lado, debido al carácter específico de su naturaleza y su base jurídicas (artículo 155, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, TFUE), que hacen efectivo un acuerdo de los interlocutores sociales europeos, y, por otro, por motivos de transparencia, simplificación (un acto único que regule de manera global unos derechos específicos relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional), seguridad jurídica y garantía de cumplimiento de derechos.

- **Coherencia con otras políticas de la Unión**

Esta iniciativa contribuirá a lograr los objetivos del Tratado en cuanto a 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 UE. Según el Tratado, la UE, en todas sus acciones, se propone eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. La igualdad de género está en el núcleo de todas las políticas de la UE: dada la amplitud de la brecha de género en las tasas de empleo de las mujeres con hijos y los hombres con hijos, reducir esa brecha es fundamental para que se cumpla el objetivo de la UE en cuanto a tasa de empleo. Reducir esa brecha también es crucial para lograr una mayor igualdad de género.

Contribuirá igualmente a lograr las prioridades de la Comisión en cuanto a empleo y crecimiento, como puso de relieve el presidente Juncker en sus orientaciones políticas para la Comisión Europea. La presente iniciativa también está vinculada a la iniciativa sobre el Pilar

⁴ SWD(2017) 206.

Europeo de Derechos Sociales, que pretende reforzar la dimensión social de la Unión y mejorar la convergencia al alza de los Estados miembros en cuanto a resultados sociales.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

• Base jurídica

La propuesta se basa en el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Concretamente:

- en el artículo 153, apartado 1, letra i), del TFUE se establece lo siguiente: «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»;
- en el artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE se establece lo siguiente: «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.

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

• Subsidiariedad

Ya existe un marco legislativo de la UE relativo a las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, que incluye la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010. Esto ilustra la idea común de que la actuación a nivel de la UE es necesaria en este ámbito, de conformidad con el principio de subsidiariedad.

Como se explica en el punto 1, las medidas legislativas vigentes no bastan para abordar los retos consistentes en combinar de manera adecuada las obligaciones laborales y familiares en los entornos económico y social de hoy en día y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral y el trato en el trabajo.

La carga familiar sigue recayendo principalmente en las mujeres, ya que el marco jurídico vigente es insuficiente para alentar y facilitar un reparto más equitativo de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. En relación con el permiso de paternidad, el permiso para cuidadores (que no está contemplado en ninguna disposición vigente a nivel de la UE) y las fórmulas de trabajo flexible, muchos Estados miembros no disponen de medidas, o bien disponen de medidas pero son insuficientes. Por otro lado, cuando los Estados miembros sí disponen de medidas, sus condiciones varían (por ejemplo, la remuneración), lo que da lugar a derechos dispares, a una protección desigual de los

ciudadanos de la UE en los distintos Estados miembros y a diferencias en el funcionamiento de los mercados de trabajo.

Por tanto, la modernización del marco jurídico vigente destinado a proporcionar unas normas mínimas comunes para las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional solo puede lograrse a través de la actuación a nivel de la UE y no por medio de la acción individual de los Estados miembros.

El análisis del problema que se va a abordar y la información de que se dispone en la actualidad sobre este asunto muestran claramente lo siguiente:

- solo cuando existe legislación de la UE hay también legislación en los distintos Estados miembros;
- solo la actuación de la UE garantizará los avances suficientes en todos los Estados miembros;
- solo la intervención a nivel de la UE puede mitigar las tendencias a reducir las disposiciones sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional que se dan en la actualidad en algunos Estados miembros;
- solo la actuación a nivel de la UE abordará las diferencias entre las disposiciones jurídicas nacionales vigentes sobre el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores y sobre las fórmulas de trabajo flexible, si bien no impedirá que los Estados miembros ofrezcan niveles superiores de protección;
- solo la actuación a nivel de la UE proporcionará unos requisitos mínimos comunes para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional que propicien la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral y el trato en el trabajo; las normas mínimas comunes son especialmente pertinentes en el contexto de la libre circulación de trabajadores y la libre prestación de servicios en el mercado interior de la UE.

A la vista de lo expuesto, queda justificada la actuación legislativa y estratégica de la UE en este ámbito.

• **Proporcionalidad**

Una vez establecido el valor añadido de la intervención a nivel de la UE, el instrumento jurídico elegido para llevarla a cabo (véase más adelante), que proporciona unas normas mínimas, permite que el grado de intervención se mantenga en el mínimo necesario para garantizar que se alcancen los objetivos de la propuesta.

La Directiva respeta las medidas nacionales ya consolidadas de permisos y fórmulas de trabajo flexible, así como la posibilidad de que los Estados miembros y los interlocutores sociales determinen las disposiciones específicas de estas. Los Estados miembros que ya dispongan de medidas más favorables que las que ofrece la Directiva no tendrán que modificar su legislación. Los Estados miembros también podrán decidir ir más allá de las normas mínimas establecidas en esta Directiva.

La Directiva respeta plenamente la libertad y las preferencias de los particulares y las familias para organizar su vida, y no les impone ninguna obligación de acogerse a las ventajas que ofrecen sus disposiciones.

Así pues, la actuación prevista de la Unión deja el mayor margen posible para las decisiones de los particulares y las decisiones nacionales, al tiempo que permite alcanzar los objetivos consistentes en el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo y la mejora de la igualdad de género. Habida cuenta de la dimensión y la naturaleza de los problemas identificados, se respeta el principio de proporcionalidad.

- **Elección del instrumento**

El artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, leído en relación con el apartado 1, letra i), establece de manera explícita que la Directiva ha de ser el instrumento jurídico utilizado para establecer requisitos mínimos que los Estados miembros deben implementar gradualmente.

3. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES *EX POST*, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

- **Evaluaciones *ex post* / controles de calidad de la legislación existente**

En el marco del trabajo de evaluación de impacto, se ha consolidado y evaluado la información disponible acerca del funcionamiento del marco vigente sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Este análisis se ha llevado a cabo a partir de:

- un estudio realizado por el contratista externo, encargado a mediados de 2016 con el fin de preparar la evaluación de impacto, así como una evaluación somera del marco de conciliación de la vida familiar y la vida profesional;
- información pertinente disponible, como informes de la Comisión y de otras instituciones europeas, así como de la Red Europea de Expertos Legales y, en su caso, informes nacionales e información compilada por organismos de fomento de la igualdad;
- datos recogidos del análisis de la legislación sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional a nivel de los Estados miembros, y opiniones recabadas de las partes interesadas.

Se han evaluado dos de las Directivas mencionadas anteriormente, a saber, la Directiva sobre el permiso de maternidad (92/85/CEE) y la Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE), con respecto a su eficacia, eficiencia, coherencia, pertinencia y valor añadido de la UE.

A través de la evaluación se ha llegado a la conclusión de que el marco vigente no es, en gran medida, una herramienta eficaz para alcanzar los objetivos perseguidos, que, por consiguiente, no se han alcanzado plenamente.

Por lo que respecta a la Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE), no se ha alcanzado de manera suficiente el objetivo de lograr la conciliación de la vida familiar y la vida profesional por medio de un reparto más equitativo de las tareas laborales y familiares entre

hombres y mujeres. El diseño actual del permiso parental no permite que ambos progenitores se acojan a él de manera equitativa, por lo que la gran mayoría de quienes lo disfrutan son mujeres. Esto se debe principalmente a que en muchos Estados miembros este permiso no va acompañado de una remuneración, y a la norma que permite que un progenitor transfiera la mayoría de su derecho al otro progenitor. En la práctica, los hombres a menudo transfieren a las mujeres su parte del derecho parental.

- **Consultas con las partes interesadas**

Entre noviembre de 2015 y febrero de 2016 se realizó una **consulta pública** abierta para recabar las opiniones de diversas partes interesadas y ciudadanos⁵. Una amplia variedad de partes interesadas compartieron sus opiniones: Estados miembros; organizaciones de interlocutores sociales; organizaciones de la sociedad civil; organismos de fomento de la igualdad; y otras organizaciones, así como particulares. Se recibió al menos una respuesta de cada Estado miembro. Se recibieron en total setecientas ochenta y seis contribuciones, de las cuales doscientas veintinueve procedían de organizaciones y quinientas cincuenta y siete, de particulares. Los resultados principales en cuanto a opciones estratégicas para el futuro fueron los siguientes:

- convergencia de opiniones de las partes interesadas en cuanto a la importancia de las acciones de la UE en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional;
- convergencia de opiniones sobre la necesidad de mejorar las posibilidades o los incentivos destinados a los progenitores y otras personas con familiares a cargo para que asuman responsabilidades familiares y se acojan a las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional;
- convergencia de opiniones sobre la necesidad de proporcionar servicios disponibles y asequibles para el cuidado de los niños;
- convergencia de opiniones en cuanto a la necesidad de disponer de más orientación, supervisión e intercambio de buenas prácticas a nivel de la UE;
- cierto grado de convergencia de opiniones sobre la necesidad de adoptar medidas legislativas por parte de la UE.

Se consultó también al **Comité consultivo de la UE para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, que presentó sus dictámenes en una de sus reuniones el 8 de diciembre de 2016.

Con arreglo a lo dispuesto en el TFUE, la Comisión puso 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. Si bien los interlocutores sociales se han mostrado muy de acuerdo con los retos relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, sus opiniones en cuanto a la necesidad de adoptar nuevas medidas legislativas estaban divididas; además, no había ningún acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones directas con el fin de celebrar un convenio a nivel de la Unión. No obstante, es importante mejorar la protección en este ámbito modernizando y adaptando el marco jurídico vigente, teniendo siempre en cuenta el resultado de estas consultas. Los **sindicatos** han manifestado su deseo de que se adopte legislación a nivel de la UE sobre permisos de paternidad y permisos

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

para cuidadores; en el caso de los permisos de maternidad, que aumente la duración y la remuneración y se refuerce la protección contra los despidos; que se establezca un derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible; y que se modifique la Directiva sobre el permiso parental para ampliar su duración y su intransferibilidad, así como para introducir una remuneración. Han destacado, asimismo, que estas medidas deben combinarse con unos servicios asistenciales formales disponibles, accesibles, asequibles y de calidad. Las **organizaciones patronales** no se han mostrado favorables a nuevas medidas legislativas de la UE, pero apoyan la adopción de medidas no legislativas para el desarrollo de servicios asistenciales formales.

El **Parlamento Europeo** ha pedido que se prolongue el permiso de maternidad remunerado y la protección contra el despido, se amplíe la duración del permiso parental y se introduzca una remuneración; que se establezcan un permiso de paternidad y un permiso para cuidadores; así como que se actualicen los objetivos de Barcelona en cuanto al cuidado de niños y se establezcan objetivos para los servicios de cuidados de larga duración.

Numerosas **partes interesadas** también han abogado por que se tomen nuevas medidas legislativas y no legislativas en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional a nivel de la UE.

- **Obtención y uso de asesoramiento especializado**

La Comisión adjudicó un contrato para el análisis de los costes y beneficios de las posibles medidas de la UE destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Además, recurrió a sus contratos vigentes para reunir datos que se han utilizado en apoyo de la presente evaluación de impacto. Estos datos incluyen:

- un informe temático elaborado por la Red Europea de Política Social (REPS) sobre las medidas para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional destinadas a las personas con familiares a cargo;
- un análisis de la documentación disponible sobre los costes y beneficios de las medidas para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional realizado por investigadores de la London School of Economics;
- otros estudios pertinentes realizados a nivel nacional, europeo e internacional que incluyen los datos facilitados por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE).

Por otro lado, la Red Europea de Organismos para la Igualdad ha elaborado una encuesta entre sus miembros sobre incidentes notificados relativos a la discriminación en el lugar de trabajo y a los despidos relacionados con el ejercicio de la paternidad.

- **Evaluación de impacto**

De conformidad con los requisitos de la iniciativa Legislar Mejor, en septiembre de 2015 se creó un grupo director interservicios (GDI) de la Comisión, presidido por la Secretaría General, para trabajar en la elaboración de esta iniciativa. El GDI se reunió cinco veces entre septiembre de 2015 y marzo de 2017.

El 18 de enero de 2017 se presentó al Comité de Control Reglamentario (CCR) la evaluación de impacto para debate. El 8 de marzo de 2017 se presentó una versión revisada de la evaluación de impacto en la que se abordaban debidamente las cuestiones planteadas por el CCR. El 20 de marzo, el CCR emitió un dictamen favorable con observaciones, que se han tenido en cuenta en la evaluación de impacto definitiva.

A lo largo de todo el trabajo de evaluación de impacto se estudiaron diversas medidas legislativas y no legislativas en todos los ámbitos considerados importantes para abordar la infrarrepresentación femenina en el mercado laboral, a saber: permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso parental, permiso para cuidadores y fórmulas de trabajo flexible.

A raíz de una evaluación de la eficacia, la eficiencia y la coherencia de cada opción, se estableció una combinación de opciones preferidas. Dicha combinación consta de lo siguiente:

- **Permiso de maternidad:** medidas no legislativas para mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección contra los despidos, concienciación sobre los despidos de mujeres embarazadas y orientación para facilitar la transición del permiso de maternidad al empleo (incluyendo instalaciones y pausas para la lactancia).
- **Permiso de paternidad:** introducción de un derecho individual de diez días laborables, remunerados como mínimo al nivel de la baja por enfermedad.
- **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); 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.

Por lo que respecta al impacto esperado de la combinación de opciones preferidas, el análisis cuantitativo realizado en la evaluación de impacto muestra que dicha combinación repercute de manera positiva en el PIB (+ 840 000 millones EUR, VAN 2015-2055), el empleo (+ 1,6 millones en 2050) y la mano de obra (+ 1,4 millones en 2050). El análisis muestra que el aumento de la participación en el empleo y la mano de obra será sobre todo femenino. También se espera un aumento de los ingresos reales del 0,52 % en 2050. Esta combinación supone un coste, aunque relativamente pequeño, para las empresas. No obstante, la mayor parte de ese coste se debe a la opción de fórmulas de trabajo flexible, que da por sentado que el nivel tanto de la demanda de esas fórmulas como de su aceptación será muy elevado, si bien los empleadores pueden denegar las peticiones de trabajo flexible, en particular cuando supongan un coste excesivo para la empresa. El coste total de dicha combinación para las empresas podría, por tanto, ser mucho menor.

Debe tenerse en cuenta, además, que las opciones preferidas de la combinación tienen fuertes sinergias y que los costes de la combinación de opciones preferidas podrían ser inferiores a la suma de los costes individuales de cada opción.

- **Derechos fundamentales**

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. De conformidad con el artículo 3, apartado 3, párrafo segundo, del Tratado de la Unión Europea (TUE)⁶, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Además, en el artículo 8 del TFUE se establece que la Unión, en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

La propuesta también facilita el ejercicio de los derechos reconocido en los artículos 23⁷ y 33⁸ de la Carta de los Derechos Fundamentales, que se refieren de manera específica a la igualdad entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta no exige la utilización de recursos adicionales procedentes del presupuesto de la Unión Europea.

5. OTROS ELEMENTOS

- **Modalidades de seguimiento, evaluación e información**

Los Estados miembros deberán transponer la Directiva en un plazo de dos años a partir de su adopción y deberán comunicar a la Comisión las medidas nacionales de ejecución a través de la base de datos MNE. En consonancia con el artículo 153, apartado 4, del TFUE, los Estados miembros podrán encomendar la realización de esta tarea, mediante acuerdo, a los interlocutores sociales.

⁶ «La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño».

⁷ «Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado».

⁸ «Artículo 33. Vida familiar y vida profesional

1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier 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.

A fin de evaluar la eficacia en el logro de los objetivos generales y específicos de la iniciativa, la Comisión ha identificado unos indicadores básicos de progreso para realizar el seguimiento de la buena ejecución⁹. La Comisión realizará un seguimiento periódico de estos indicadores, que servirán de base a la evaluación de la iniciativa. A partir de estos indicadores y de la información que faciliten los Estados miembros, la Comisión podrá comunicar periódicamente los avances a otras instituciones clave de la UE, como son el Parlamento Europeo, el Consejo y el Comité Económico y Social Europeo. En cualquier caso, la Comisión evaluará el impacto de las propuestas legislativas cinco años después de su entrada en vigor y redactará un informe de evaluación.

La Comisión también seguirá llevando a cabo un seguimiento periódico del empleo femenino y de las disposiciones de los Estados miembros sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, incluso en el informe conjunto anual sobre el empleo y los informes anuales por países del Semestre Europeo.

- **Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta**

Artículo 1. Objeto

Esta disposición indica el objeto de la Directiva y en ella se enumeran los derechos individuales para los cuales se establecen requisitos mínimos a nivel de la Unión.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Esta disposición determina qué particulares pueden optar a los derechos regulados en la Directiva.

Artículo 3. Definiciones

En esta disposición se definen varios términos y conceptos, con el fin de aclarar desde el principio cómo deben entenderse cuando se mencionan en el texto de la Directiva.

Artículo 4. Permiso de paternidad

En la actualidad no existen normas mínimas para el permiso de paternidad a nivel de la UE.

Esta disposición introduce el derecho de los padres a acogerse al permiso de paternidad durante un breve período, que no debe ser inferior a diez días laborables, con ocasión del nacimiento de un hijo. Este permiso debe disfrutarse en torno al momento del nacimiento y ha de estar claramente vinculado a este acontecimiento.

La introducción del permiso de paternidad debería contribuir a resolver el problema de la desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las posibilidades que tienen para disfrutar de un permiso en torno al momento del nacimiento de un hijo y animar a los hombres a compartir de manera más equitativa las responsabilidades familiares, permitiendo de este modo que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos.

⁹ Los indicadores básicos elegidos proceden sobre todo de fuentes de datos comparativas (Eurostat, OCDE), pero cuando no existan indicadores, la información podrá extraerse de datos nacionales. La lista detallada de indicadores figura en la evaluación de impacto.

A fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre parejas casadas y no casadas, así como entre parejas heterosexuales y homosexuales, el derecho al permiso de paternidad debe concederse con independencia del estado civil o familiar con arreglo a la definición del Derecho nacional.

Artículo 5. Permiso parental

La Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE) ya establece unos derechos individuales de una duración mínima de cuatro meses para este permiso por razón de nacimiento o adopción de un hijo o para cuidar a ese hijo. Por tanto, esta disposición se basa en los derechos existentes para los progenitores y mejora esos derechos tanto para los hombres como para las mujeres.

Tras el análisis realizado en la fase preparatoria, se considera que la Directiva sobre el permiso parental ha sido insuficiente para permitir que ambos progenitores ejerzan sus derechos por igual. Habida cuenta de que dicha Directiva no garantiza una prestación económica durante el permiso parental, muchas familias no pueden permitirse acogerse a él. Además, la Directiva tampoco ha logrado que los padres se impliquen más en las responsabilidades familiares. Los datos ponen de manifiesto que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres. Esto ha dado lugar a notables diferencias entre las tasas medias de disfrute del permiso parental entre madres y padres, tasas que, en el caso de estos últimos, siguen siendo muy bajas en numerosos Estados miembros.

Esta disposición pretende combatir las deficiencias identificadas: i) estableciendo un período mínimo de permiso parental de al menos cuatro meses que los progenitores no puedan transferirse mutuamente; ii) introduciendo más flexibilidad por lo que respecta a la forma que puede adoptar el permiso parental (tiempo completo o tiempo parcial, u otras formas flexibles), dado que la flexibilidad hace que sea más probable que los progenitores, en particular los padres, se acojan a su derecho a disfrutar de este permiso. En otra disposición de esta Directiva se aborda la cuestión de la remuneración durante el permiso, ya que de ello depende en gran medida que los padres se acojan a él.

Esta disposición deja que los Estados miembros decidan: i) el plazo de preaviso que ha de cumplir el trabajador; ii) si el derecho al permiso parental puede o no estar supeditado a un período de trabajo o a una antigüedad determinados; y iii) la definición de las circunstancias en las que el empleador puede aplazar la concesión del permiso parental por un período razonable. Por último, esta disposición también pretende garantizar que los Estados miembros evalúen la necesidad de ajustar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas del permiso parental a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas relacionadas con discapacidades o enfermedades de larga duración, así como de los progenitores adoptivos.

Artículo 6. Permiso para cuidadores

Esta disposición introduce un nuevo derecho anual para que los trabajadores puedan acogerse a un período de ausencia del trabajo en caso de enfermedad grave o de dependencia de un familiar, con arreglo a las definiciones de la propia Directiva. A fin de proteger al empleador contra abusos relacionados con este derecho, podrá exigirse prueba de la enfermedad o de la situación de dependencia antes de concederse el permiso.

El motivo que subyace a la introducción de este derecho es que la mejora de las posibilidades de que los trabajadores disfruten de un breve período de permiso para ocuparse de un familiar puede contribuir a mejorar su conciliación de la vida familiar y la vida profesional y, al mismo tiempo, evitar que abandonen por completo el mercado de trabajo.

Artículo 7. Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor

Esta disposición mantiene el derecho ya existente de los trabajadores a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor.

Todos los trabajadores (no solo los progenitores o los cuidadores a tenor de esta Directiva) pueden acogerse a este derecho, ya previsto en la Directiva sobre el permiso parental¹⁰, por motivos familiares urgentes.

Artículo 8. Ingresos adecuados

La Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE) no establece unos requisitos mínimos en relación con una prestación económica adecuada.

Esta disposición establece el derecho que permite que los trabajadores que se acogen a los diferentes tipos de permisos reciban una prestación económica adecuada durante el período mínimo de permiso previsto en esta Directiva. La cuantía de la prestación debe ser, como mínimo, equivalente a la de la baja por enfermedad.

Artículo 9. Fórmulas de trabajo flexible

La Directiva sobre el permiso parental ya contempla la posibilidad de solicitar dos tipos de fórmulas de trabajo flexible (modelo y horario) para los progenitores que vuelven de un permiso parental. La propuesta en curso amplía estas dos fórmulas existentes a una tercera (posibilidad de trabajo a distancia) y amplía también el ámbito de aplicación personal de estos derechos a todos los cuidadores, así como a los trabajadores con hijos hasta una determinada edad, que deberá fijarse, como mínimo, en doce años.

A fin de animar a los progenitores con hijos de corta edad y 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, esta disposición introduce la posibilidad de que dichos trabajadores se acojan a las posibilidades de: i) horario de trabajo reducido; ii) calendario laboral flexible; y iii) trabajo a distancia.

A fin de tener en cuenta las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, esta disposición ofrece a los Estados miembros la posibilidad de limitar la duración de las fórmulas de trabajo flexible. Esta posibilidad es especialmente pertinente en el caso del trabajo a tiempo parcial. Si bien ha resultado útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado de trabajo después de dar a luz, también se ha observado que los largos períodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un descenso de las cotizaciones a la seguridad social, lo que más tarde se traduce en derechos reducidos o inexistentes al cobro de pensiones.

¹⁰ Cláusula 7.

Artículo 10. Derechos laborales

La Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE) ya contempla determinados derechos laborales y garantiza un trato no favorable, de manera que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental¹¹. Se incluyen aquí 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 parental. Por último, también 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.

El objetivo del permiso es apoyar a los progenitores y los cuidadores que trabajan durante períodos de tiempo específicos, con el fin de mantener y promover su apego permanente al mercado de trabajo, al tiempo que asumen sus responsabilidades en el hogar.

Para que esto sea posible, esta disposición parte de los derechos existentes y contempla igualmente la protección mínima de los derechos laborales de los progenitores y los cuidadores, permitiéndoles volver a su puesto de trabajo (o a un puesto equivalente), beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales que haya tenido lugar durante su ausencia, mantener sus derechos adquiridos y mantener su relación laboral durante el permiso.

Artículo 11. No discriminación

La Directiva sobre el permiso parental ya protege a los trabajadores contra un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado de un permiso parental. Además, el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE hace recaer la carga de la prueba en el empleador en caso de incumplimiento del principio de igualdad de trato. En el apartado 4 de dicho artículo se especifica que esta norma sobre la carga de la prueba también se aplica a la Directiva sobre el permiso parental; la referencia en la Directiva 2006/54/CE a la Directiva sobre el permiso parental se mantiene intacta, ya que en ella se establece que las referencias a esta última Directiva se entenderán hechas a la primera.

Se mantiene y amplía la protección que ofrece en la actualidad la Directiva sobre el permiso parental, de manera que los trabajadores que se acojan a otros tipos de permiso o fórmulas de trabajo flexible también estén protegidos contra un trato menos favorable, así como contra la discriminación, por haber solicitado o ejercido determinados derechos concedidos por esta Directiva.

Artículo 12. Protección contra el despido y carga de la prueba

La Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE) ya protege contra el despido por haber solicitado o disfrutado de un permiso parental.

Esta disposición pretende mantener y ampliar la protección que ya existe de los trabajadores, protegiéndolos contra el despido, cuando se acojan al permiso de paternidad¹², al permiso

¹¹ Cláusula 5.

¹² El artículo 16 de la Directiva 2006/54/CE se refiere a la protección contra el despido en caso de ejercer el permiso de paternidad contemplado en el Derecho nacional.

parental¹³, 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 el artículo 4, 5 o 6 o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el artículo 9, esta disposición hace recaer en el empleador la carga de la prueba para demostrar que el despido se ha debido a otras razones objetivas.

Artículo 13. Sanciones

Esta disposición exige a los Estados miembros que establezcan sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, ya sean multas o indemnizaciones, por incumplimiento de las obligaciones de la Directiva, y que se aseguren de que se aplican.

Artículo 14. Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

Esta disposición exige a los Estados miembros que proporcionen a los trabajadores que se quejen del incumplimiento de una disposición nacional adoptada con arreglo a esta Directiva 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.

Artículo 15. Organismos de fomento de la igualdad

La Directiva 2006/54/CE ya establece que los Estados miembros han de designar uno o más organismos 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, incluido cualquier trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o la maternidad.

Esta disposición establece que los organismos de fomento de la igualdad deben ser competentes en los ámbitos cubiertos por la Directiva. 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.

Artículo 16. Nivel de protección

A la luz del acervo de la UE vigente que ha sido transpuesto en los Estados miembros y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en particular en relación con el permiso parental, debe hacerse hincapié en que la propuesta en curso preserva los derechos existentes concedidos con arreglo a las Directivas europeas vigentes en materia de igualdad de género, y se basa en ellas para mejorar los derechos tanto para hombres como para mujeres.

Esta es una disposición estándar que permite que los Estados miembros proporcionen un nivel de protección superior al garantizado por la Directiva.

Artículo 17. Difusión de la información

¹³ Véase la cláusula 5, apartado 4, de la Directiva sobre el permiso parental.

Esta disposición pretende garantizar la difusión en los Estados miembros del conocimiento de los derechos que otorga esta Directiva, así como de otros derechos ya existentes en el mismo ámbito.

Artículo 18. Informes y revisión

Esta es una disposición estándar que establece la obligación de los Estados miembros de comunicar a la Comisión la información relativa a la aplicación de la presente Directiva, y de la Comisión de informar al legislador al respecto y, si lo considera necesario, de hacer propuestas para revisar y actualizar la Directiva.

Artículo 19. Derogación

El anexo de la Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE) contiene el texto de un acuerdo marco celebrado entre los interlocutores sociales en el que se establecen disposiciones específicas en relación con el permiso parental. Dado que los interlocutores sociales no pudieron alcanzar un acuerdo relativo a la renegociación de dicho acuerdo marco con el fin de introducir las mejoras necesarias en el sistema de permiso parental vigente, la Comisión decidió proponer cambios legislativos por iniciativa propia.

Habida cuenta de que las modificaciones de un acto deben hacerse utilizando la misma base jurídica que se utilizó en la adopción del acto original, lo que no es posible en este caso debido a la base jurídica específica utilizada en relación con la legislación basada en acuerdos de los interlocutores sociales, se considera que la opción jurídica disponible más adecuada consiste en derogar y sustituir la Directiva sobre el permiso parental. Asimismo, se considera también que un acto único global en el ámbito en cuestión es la mejor opción por motivos de transparencia, simplificación, seguridad jurídica y aplicabilidad de los derechos.

Cabe destacar que la presente propuesta no merma en ningún caso los derechos existentes en la actualidad, sino que parte del acervo de la UE con el objetivo de ampliar y reforzar los derechos de los progenitores y los cuidadores que trabajan.

Por consiguiente, esta disposición establece la fecha de derogación de la Directiva 2010/18/UE, al tiempo que especifica que todas las referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas a la nueva.

Artículo 20. Transposición

Esta disposición establece el plazo máximo que tienen los Estados miembros para transponer la Directiva en el Derecho nacional y comunicar los textos pertinentes a la Comisión. Se fija un plazo de dos años. Por otro lado, [pone de relieve que, con arreglo al artículo 153, apartado 3, del TFUE, los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la implementación de la Directiva, si estos así lo solicitan 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

Esta es una disposición estándar que establece que la Directiva debe entrar en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 22. Destinatarios

Esta es una disposición estándar sobre los destinatarios, en la que se aclara que los destinatarios de la Directiva son los Estados miembros.

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,

Prevía transmisión del proyecto de acto legislativo a los parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹⁴,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones¹⁵,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

- (1) En el artículo 153, apartado 1, letra i), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se establece que la Unión 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

¹⁴ DO C de , p. .

¹⁵ DO C de , p. .

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 de trabajo, haciendo que para los hombres sea más fácil compartir con las mujeres de manera equitativa las responsabilidades familiares 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 Consejo¹⁶, la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁷, la Directiva 92/85/CEE del Consejo¹⁸, la Directiva 97/81/CE del Consejo¹⁹ y la Directiva 2010/18/UE del Consejo²⁰.
- (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.
- (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

¹⁶ 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 (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ 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 BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

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 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. 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 2, 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) Al objeto de fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, debe introducirse el derecho al permiso de paternidad para que los padres se acojan a él con ocasión del nacimiento de un hijo. 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 y 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 cuatro 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 permiso parental a medida que sus hijos van creciendo, debe concederse el derecho a acogerse a dicho permiso como mínimo hasta que el hijo cumpla doce 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 tengan a su cargo familiares mayores o necesitados de cuidados, debe permitirse a estos trabajadores que se ausenten del trabajo acogiéndose a un permiso para cuidadores con el fin de ocuparse del familiar en cuestión. Para evitar abusos relacionados con este derecho, debe poder exigirse prueba de la enfermedad grave o de la situación de dependencia 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. La cuantía de la prestación debe ser,

como mínimo, equivalente a la que recibiría el trabajador en cuestión en caso de baja por enfermedad. Los Estados miembros deben tener en cuenta la importancia de que no se interrumpan los derechos a la seguridad social, incluida la asistencia sanitaria.

- (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, ya que 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. 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. 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 también deben ser competentes en los ámbitos cubiertos por 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. 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 establecido en el mismo 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;
- 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 efectos de la presente Directiva, se aplicarán las definiciones siguientes:

- 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 por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo para cuidar de este;
- c) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda en caso de enfermedad grave o dependencia de un familiar;
- 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) «dependencia»: situación en la que una persona necesita cuidados, con carácter temporal o permanente, debido a una discapacidad o a un problema médico serio distinto de una enfermedad grave;
- f) «fórmulas de trabajo flexible»: posibilidad que tienen los trabajadores de ajustar sus modelos de trabajo acogiendo 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 disfrutar de un permiso de paternidad de al menos diez días laborables con ocasión del nacimiento de un hijo.
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.

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 al menos cuatro meses antes de que el hijo alcance una determinada edad, que será, como mínimo, de doce 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 al menos cuatro 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 Consejo²¹) 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.

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

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de al menos 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.

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

²¹ Directiva 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).

Ingresos adecuados

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 un remuneración o una prestación económica adecuada equivalente al menos a la que recibirían en caso de baja por enfermedad.

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 durante su ausencia.

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 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.

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 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.

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. Podrán adoptar la forma de multa. Podrán también incluir el pago de una indemnización.

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

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 los progenitores y los cuidadores, sin discriminación por razón de sexo, sean también competentes para las cuestiones que entran en el ámbito 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. No obstante, deberán garantizar que, como mínimo, cuatro meses del permiso parental sigan siendo intransferibles, de conformidad con el artículo 5, apartado 2.

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 cinco años después de la entrada en vigor de la presente Directiva, los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información pertinente necesaria para que la Comisión elabore 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/UE con efecto a partir de los dos años siguientes a la fecha de 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 20

Transposición

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar dos años después de su entrada en vigor. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán 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 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 podrán 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.

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 serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo

El Presidente

Por el Consejo

El Presidente