



Bruselas, 15 de junio de 2018
(OR. en)

10055/18

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

**EMPL 328
SOC 406
GENDER 22
SAN 189
CODEC 1057**

INFORME

De:	Comité de Representantes Permanentes
A:	Consejo
N.º doc. prec.:	9829/18 + COR 1
N.º doc. Ción.:	8633/17 + ADD 1 - ADD 3
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo - Orientación general

I. INTRODUCCIÓN

El 26 de abril de 2017, la Comisión presentó una propuesta de Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. La propuesta se basa en el artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que prevé la aplicación del procedimiento legislativo ordinario.

El objetivo general de la propuesta es mejorar el acceso a medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, y aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia, favoreciendo así la participación de la mujer en el mercado de trabajo. En particular, la propuesta pretende reforzar las normas mínimas existentes en lo que respecta al permiso parental y a las fórmulas de trabajo flexible, e introducir nuevas normas mínimas en relación con el permiso de paternidad y el permiso para cuidadores.

El Parlamento Europeo no ha formulado aún su posición; se espera que lo haga en julio de 2018.

El Comité Económico y Social Europeo emitió su dictamen el 6 de diciembre de 2017¹.

El Comité de las Regiones emitió su dictamen en su sesión del 30 de noviembre de 2017².

II. DEBATES EN LOS ÓRGANOS PREPARATORIOS DEL CONSEJO

El Grupo «Cuestiones Sociales» inició el estudio de la propuesta en julio de 2017. Durante la Presidencia estonia, los debates se centraron principalmente en el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores. Si bien se lograron importantes avances, varias cuestiones quedaron pendientes; en diciembre de 2017, se presentó un informe de situación³ al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores.

La Presidencia búlgara prosiguió los trabajos sobre el expediente en cinco reuniones del Grupo «Cuestiones Sociales»⁴, y pidió orientación al Comité de Representantes Permanentes (Coreper) el 7 de marzo y el 6 de junio de 2018. Las soluciones propuestas para resolver las cuestiones pendientes que se presentaron al Coreper el 13 de junio obtuvieron un apoyo suficientemente amplio; no obstante, el Coreper decidió dejar pendientes para que las debatiera el Consejo las dos cuestiones que se exponen a continuación, en la parte III.

¹ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/work-life-balance-working-parents-and-caregivers>

² <https://cor.europa.eu/EN/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-3138-2017>

³ Documento ST 14280/17 + COR1 + COR2.

⁴ Los días 15 y 29 de enero, 20 de febrero y 4 y 28 de mayo de 2018.

En el anexo del presente documento figura un texto transaccional actualizado cuyos elementos principales son los siguientes:

- **Permiso de paternidad**: En su propuesta, la Comisión establecía para toda la UE un permiso de paternidad mínimo de diez días laborables, remunerado como una baja por enfermedad. En el Grupo «Cuestiones Sociales» la introducción de un permiso de paternidad de diez días laborables a escala de la UE contó con amplio respaldo. Tras largos debates y al objeto de tener en cuenta la carga financiera para los sistemas de seguridad social de muchos Estados miembros y de permitir una mayor flexibilidad en la aplicación, el Coreper apoyó ampliamente dejar a la apreciación de los Estados miembros el establecimiento del nivel de remuneración.
- **Permiso parental** La Comisión proponía mejorar las normas mínimas vigentes relativas al permiso parental establecidas en la Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE), que reconoce a cada trabajador un derecho individual de permiso parental de cuatro meses, de los cuales actualmente uno es intransferible. La Comisión proponía: 1) ampliar a cuatro meses el periodo intransferible, 2) cambiar la edad del hijo antes de la cual se debe disfrutar el permiso parental, sustituyendo la cláusula «*hasta ocho años*» por «*como mínimo, de doce años*», y 3) que los cuatro meses estuvieran remunerados como mínimo como la baja por enfermedad.

Con el fin de que se puedan tener en cuenta las distintas maneras de enfocar la intervención en los Estados miembros, el Grupo «Cuestiones Sociales» acordó aumentar el grado de flexibilidad, dejando a la apreciación de los Estados miembros el establecimiento del nivel de remuneración. Se deja también a la apreciación de los Estados miembros el establecimiento del límite de edad del hijo, y únicamente se les pide que garanticen que el límite de edad que establezcan permita realmente a ambos progenitores acogerse a los permisos dado que, en la práctica, un límite de edad bajo impediría a algunos padres disfrutar del permiso parental.

- **Permiso para cuidadores**: La Comisión proponía el establecimiento de un permiso mínimo para cuidadores de cinco días laborables al año, remunerado como la baja por enfermedad. El Grupo «Cuestiones Sociales» modificó la definición de «cuidador» y añadió una nueva definición de «permiso para cuidadores». Por otra parte, debido a la enorme diversidad de los planteamientos adoptados por los Estados miembros para facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los trabajadores con responsabilidades familiares, se han eliminado tanto las normas mínimas sobre la remuneración del permiso para cuidadores como la especificación de que el permiso debe ser de al menos cinco días.

- **Fórmulas de trabajo flexible**: Sobre la base de las normas mínimas que figuran en la Directiva sobre el permiso parental (2010/18/UE), la Comisión proponía que el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible se hiciese extensivo a los cuidadores, y que se incluyese el *trabajo a distancia* en la lista de ejemplos de tales fórmulas de trabajo flexible. Tras largos debates, el Grupo «Cuestiones Sociales» parece haber alcanzado un acuerdo general para apoyar esas actualizaciones.

Reservas pendientes:

En esta fase, AT, CY, DE, DK, ES, HU, IE, IT, LV, NL, PL y UK mantienen reservas de estudio.

PT mantiene una reserva específica sobre el artículo 8 con respecto al artículo 4.

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

EL, HR y NL han formulado reservas lingüísticas.

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

III. CUESTIONES PENDIENTES

1) Duración del permiso parental intransferible (artículo 5, apartado 2, y considerando 14):

En la reunión del Coreper celebrada el 13 de junio, varios Estados miembros pidieron mayor flexibilidad en el texto, para poder tener en cuenta los distintos planteamientos nacionales de la intervención. Dichos Estados miembros querían reducir a un mes el número de meses intransferibles del permiso parental que va a garantizar la presente Directiva. Otras delegaciones defendieron firmemente la necesidad de ser más ambiciosos y pidieron que no se redujera el periodo de dos meses intransferibles. Por tanto, la Presidencia ha decidido poner «dos meses» entre corchetes y pedir al Consejo que decida sobre el asunto.

2) **Referencia a la remuneración o prestación económica «adecuada» que deben establecer los Estados miembros para el permiso de paternidad y la parte intransferible del permiso parental (considerando 19):**

Después de que varias delegaciones pidieran encarecidamente mayor seguridad jurídica, antes de la reunión del Coreper del 13 de junio, la Presidencia eliminó el calificativo «adecuada» del artículo 8. Esta referencia se mantuvo en el considerando 19, ya que, en opinión de la Presidencia, esto no crea inseguridad jurídica, sino que da una mejor orientación a los Estados miembros para establecer un nivel de remuneración.

En la reunión del Coreper del 13 de junio, algunas delegaciones reiteraron su petición previa de seguridad jurídica y solicitaron que también se suprima el calificativo «adecuada» en el considerando 19. Por tanto, la palabra «adecuada» se ha puesto entre corchetes, a la espera de la decisión del Consejo.

IV. CONCLUSIÓN

Se invita a Consejo a que:

- estudie el texto transaccional que figura en el anexo del presente informe y, en particular, intente resolver las cuestiones pendientes indicadas anteriormente; y
- alcance una orientación general.

Propuesta transaccional de la Presidencia búlgara

*Los cambios con respecto a la última propuesta de la Presidencia (anexo del doc. 9829/18) se indican mediante **negrita**.*

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

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

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo⁵,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones⁶,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

⁵ DO C [...] de [...], p. [...].

⁶ DO C [...] de [...], p. [...].

Considerando lo siguiente:

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

- (6) A escala 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 Consejo⁷, la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo⁸, la Directiva 92/85/CEE del Consejo⁹, la Directiva 97/81/CE del Consejo¹⁰ y la Directiva 2010/18/UE del Consejo¹¹.
- (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, con el resultado de que algunas mujeres abandonan por completo el mercado de trabajo.

⁷ 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).

⁸ 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).

⁹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13).

- (8) El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades familiares. La ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. El desequilibrio en la definición 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 al reducir la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y dejar a estas más tiempo para el empleo remunerado.
- (8 bis) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben tener en cuenta que el que los hombres y las mujeres se acojan por igual a los permisos relacionados con la familia depende también de otras medidas adecuadas, como la oferta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración accesibles y asequibles, que son fundamentales para permitir a los progenitores y a los cuidadores entrar, permanecer o volver al mercado laboral. La supresión de los desincentivos económicos puede también animar al perceptor de ingresos secundarios en el hogar, que suele ser la mujer, a participar plenamente en el mercado laboral.
- (9) La Comisión ha puesto en marcha una consulta en dos etapas con los interlocutores sociales sobre los retos relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en consonancia con el artículo 154 del TFUE. No había ningún acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estos asuntos, ni siquiera sobre el permiso parental. Sin embargo, es importante intervenir en este ámbito modernizando y adaptando el marco jurídico vigente, teniendo en cuenta el resultado de dichas consultas y 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 aplicando un acuerdo marco celebrado entre los interlocutores sociales. La presente Directiva se basa, en particular, en las normas establecidas en la Directiva 2010/18/UE, y las complementa reforzando los derechos existentes e introduciendo otros nuevos.

- (11) La presente 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, la presente Directiva debería contribuir a los objetivos establecidos en los Tratados en materia de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral, igualdad de trato en el trabajo y fomento de un elevado nivel de empleo en la Unión.
- (12) La presente Directiva debe ser de aplicación para todos los trabajadores con contratos de trabajo o con otra relación laboral, incluidos los contratos de trabajo o los contratos relativos a las relaciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contrato de duración determinada o las personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, tal como establecía la Directiva 2010/18/UE derogada. Los Estados miembros deben definir los contratos de trabajo o las relaciones laborales atendiendo a los criterios que permiten determinar el estatuto de un trabajador conforme a lo establecido en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- (12 *bis*) Es competencia de los Estados miembros definir el estado civil y familiar, así como quién puede ser considerado progenitor, madre y padre.
- (13) Al objeto de fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, y para permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos, debe establecerse el derecho del padre al permiso de paternidad. Este permiso debe disfrutarse en torno al momento del nacimiento y estar claramente vinculado a este acontecimiento. Los Estados miembros deben determinar si el permiso puede disfrutarse en parte antes del nacimiento del hijo o solo después, el plazo para acogerse a él, y si es posible —y en qué condiciones— acogerse al permiso en régimen de trabajo a tiempo parcial, en bloques separados por periodos de trabajo, por ejemplo en bloques de semanas, o con arreglo a otras formas flexibles. Los Estados miembros pueden especificar si el permiso de paternidad se expresa en días laborables, semanas u otras unidades de tiempo, teniendo en cuenta que diez días laborables corresponden a dos semanas naturales. 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) Teniendo en cuenta que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental ni transfieren una proporción considerable de este a las madres, y al objeto de animar a los padres a acogerse al permiso parental, sin suprimir el derecho de cada uno de los progenitores a disfrutar de un mínimo de cuatro meses de permiso parental, que se contemplaba en la Directiva 2010/18/UE derogada, la presente Directiva amplía de uno a [dos] meses el periodo de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro.

(15) La presente Directiva garantiza un periodo mínimo de cuatro meses de permiso parental a los progenitores trabajadores con hijos. 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 procede facultar al empleador para 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 cada progenitor, en particular el padre, se acoja a su derecho a disfrutar de este permiso, debe permitirse que los trabajadores pidan disfrutarlo a tiempo completo, a tiempo parcial, en bloques separados por periodos de trabajo, por ejemplo bloques de semanas, 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.

(15 *bis*) La edad del hijo hasta la cual se puede disfrutar el permiso parental debe determinarse de manera tal que permita efectivamente a ambos progenitores acogerse a su derecho de disfrutar el permiso parental completo con arreglo a la presente Directiva.

- (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 periodo 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 y los usos nacionales.
- (17) Con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares, los trabajadores deben tener derecho al permiso para cuidadores. Los Estados miembros deben precisar las condiciones de acceso a este derecho y las modalidades para ejercerlo, en particular su duración y las situaciones en las que se reconoce la necesidad de cuidados. Como consecuencia del envejecimiento de la población, la necesidad de cuidados seguirá aumentando; los Estados miembros deben tener en cuenta este hecho a la hora de definir sus políticas a este respecto, en particular en relación con el permiso para cuidadores.
- (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 e inesperados, como contemplaba la Directiva 2010/18/UE derogada, en las condiciones establecidas por los Estados miembros.
- (19) A fin de que a los trabajadores con hijos (en particular los hombres) tengan más incentivos para acogerse 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.

Por consiguiente, los Estados miembros deben establecer una remuneración o prestación económica [adecuada] para el periodo mínimo del permiso de paternidad y para el periodo mínimo intransferible del permiso parental que se garantiza en la presente Directiva. Al determinar dicha remuneración o prestación económica, los Estados miembros deben tener en cuenta que disfrutar del permiso de paternidad y del permiso parental conlleva a menudo pérdidas de ingresos para la familia y que el perceptor principal de ingresos de una familia solo podrá acogerse a su derecho de disfrutar de un permiso parental si está suficientemente bien remunerado.

- (19 *bis*) La presente Directiva no debe afectar a la coordinación de los sistemas de seguridad social con arreglo al Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo¹², el Reglamento (UE) n.º 1231/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo¹³ y el Reglamento (CE) n.º 859/2003 del Consejo¹⁴. El Estado miembro competente a efectos de la seguridad social de una persona se determina por aplicación de dichos Reglamentos.
- (20) Como contemplaba la Directiva 2010/18/UE derogada, los Estados miembros deben definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante el periodo 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 periodo de permiso, por lo que, a efectos del Derecho de la Unión, el beneficiario de dicho permiso sigue siendo, durante ese periodo, un trabajador. Por consiguiente, al definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para los periodos 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.

¹² Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

¹³ Reglamento (UE) n.º 1231/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se amplía la aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y el Reglamento (CE) n.º 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por los mismos (DO L 344 de 29.12.2010, p. 1).

¹⁴ Reglamento (CE) n.º 859/2003 del Consejo, de 14 de mayo de 2003, por el que se amplían las disposiciones del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 y del Reglamento (CEE) n.º 574/72 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no estén cubiertos por las mismas (DO L 124 de 20.5.2003, p. 1).

- (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 solicitar la adaptación de 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 atender a las necesidades de los trabajadores y los empleadores, los Estados miembros deben poder limitar la duración de las fórmulas de trabajo flexible, incluida cualquier reducción de horarios o cualquier fórmula de trabajo a distancia. Si bien se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial es útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado de trabajo tras haber tenido hijos, los largos periodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un descenso de las cotizaciones a la seguridad social, con la consiguiente reducción o desaparición de los derechos de pensión. La decisión 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. Al examinar las solicitudes de fórmulas de trabajo flexible, los empleadores pueden tener en cuenta, entre otras cosas, la duración de la fórmula de trabajo flexible solicitada, así como sus recursos y su capacidad operativa para ofrecer dichas fórmulas. 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 periodo acordado determinado, sino también a solicitar esa vuelta en cualquier momento cuando así lo requiera un cambio en las circunstancias subyacentes.
- (22) Las distintas fórmulas de permisos tienen por objeto brindar apoyo durante un periodo 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 medida preparatoria de un posible despido motivados por haber solicitado tales permisos o haberse acogido a ellos, o por haber ejercido su derecho a solicitar tales fórmulas de trabajo flexible. El concepto de «medidas preparatorias de un posible despido» debe interpretarse a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en particular de su sentencia en el asunto C-460/06¹⁵. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos por estos motivos, deben poder pedir al empleador que justifique debidamente el despido.
- (25) Cuando el trabajador establezca, ante un tribunal u otra autoridad competente, unos hechos a partir de los cuales quepa presumir que el motivo del despido es haber solicitado o disfrutado del permiso de paternidad o del permiso parental, la carga de la prueba de que ese no ha sido el motivo de despido debe recaer en el empleador. La protección jurídica que establece la presente Directiva para los tipos de permisos antes mencionados tiene en cuenta su naturaleza y objetivo y la especial importancia de estos dos tipos de permiso para promover la igualdad de género, sobre todo el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, así como la duración de estos permisos y el hecho de que se haya previsto la correspondiente remuneración o prestación económica.

¹⁵ Asunto C-460/06 *Nadine Paquay/Société d'architectes Hoet y Minne SPRL* [2007] Rec. I-08511.

- (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 contemplados en la presente Directiva. Las sanciones pueden incluir sanciones administrativas y económicas, como multas o el pago de una indemnización, así como otro tipo de sanciones. Para la aplicación efectiva de los principios de igualdad de trato y de oportunidades 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 verse disuadidas de ejercer sus derechos por el riesgo de posibles represalias, por lo que deben recibir protección contra cualquier trato desfavorable cuando ejerzan los derechos que les otorga la presente Directiva. Dicha protección es especialmente pertinente en el caso de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.
- (27) Con vistas a seguir mejorando el nivel de protección de los derechos contemplados en la presente Directiva, los organismos nacionales de fomento de la igualdad deben ser competentes para ejercer las funciones relacionadas con la lucha contra la discriminación que estén incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.
- (28) La presente Directiva establece requisitos mínimos, ofreciendo así a los Estados miembros la posibilidad de establecer o de mantener disposiciones más favorables. Permitir que uno de los progenitores transfiera al otro la parte no transferible de su derecho al permiso parental no constituiría una disposición más favorable para el trabajador en cuestión. A menos que la presente Directiva establezca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La aplicación de la presente Directiva no puede utilizarse en menoscabo de 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 en el sentido de que reduzca los derechos ya existentes en virtud de la Directiva 2010/18/UE, la Directiva 92/85/CEE 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 necesidad de evitar cualquier carga administrativa innecesaria.
- (30 *bis*) Todo tipo de ausencia del trabajo relacionada con la familia, en particular el permiso de maternidad, el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, que esté previsto en la legislación nacional o en convenios colectivos debe tomarse en consideración a efectos del cumplimiento de los requisitos asociados a uno o varios de los permisos previstos en la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se cumplan todos los requisitos mínimos establecidos en ellas y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en el ámbito cubierto por dichas Directivas. En este caso, al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros no tienen que modificar la denominación ni cambiar los distintos tipos de permiso familiar que estén contemplados en la legislación nacional o en los convenios colectivos y que se utilicen para dar cumplimiento a la presente Directiva.
- (31) Los Estados miembros pueden encomendar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de esta.
- (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 en el 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 en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los progenitores y los cuidadores la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

Para ello, establece derechos individuales relacionados con:

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

Artículo 2

Ámbito de aplicación

La presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores, hombres y mujeres, con contratos de trabajo o con otra relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.

Artículo 3

Definiciones

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

- a) «permiso de paternidad»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres con ocasión del nacimiento de un hijo;
- b) «permiso parental»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este;
- b *bis*) «permiso para cuidadores»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prodigar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar y necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por los Estados miembros;

- c) «cuidador»: trabajador que prodiga cuidados o ayuda personales a las personas a que se refiere la letra b bis);
- d) «familiar»: hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho estén contempladas en el Derecho nacional;
- e)
- f) «fórmulas de trabajo flexible»: posibilidad que tienen los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.

Artículo 4

Permiso de paternidad

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

Artículo 5

Permiso parental

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses antes de que el hijo alcance una determinada edad. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de forma equitativa.
2. Los Estados miembros se asegurarán de que [dos] de los meses de permiso parental 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 periodo de ausencia.
4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un periodo de trabajo y/o una antigüedad que no podrán exceder de un año. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada (a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo¹⁶) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo del periodo de carencia.
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 periodo razonable alegando como motivo que dicho permiso alteraría gravemente el buen funcionamiento del establecimiento. Los empleadores deberán justificar cualquier aplazamiento de un permiso parental por escrito.

¹⁶ Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan derecho a solicitar el permiso parental también en formas flexibles. Los Estados miembros podrán especificar las modalidades de aplicación de dichas formas de permiso parental. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores y 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, o los progenitores que tengan 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, que se definirá en la legislación nacional o según los usos nacionales.

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

Remuneración o prestación económica

De conformidad con las circunstancias nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, 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 el artículo 4 y el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica que definirán los Estados miembros, los interlocutores sociales o ambos, teniendo en cuenta la necesidad de facilitar que el principal perceptor de ingresos se acoja a un permiso parental o de paternidad.

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 ocho 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. Los Estados miembros podrán limitar a un número razonable las solicitudes de fórmulas de trabajo flexible que puede presentar un trabajador dentro de un periodo determinado, que como mínimo será de una solicitud cada doce meses.
2. Los empleadores estudiarán y atenderán las peticiones de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a las que hace referencia el apartado 1 teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.
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 periodo acordado. El trabajador tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que finalice el periodo acordado, 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.

4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible a un periodo de trabajo o a una antigüedad que no podrá superar los seis meses. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada (a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo del periodo de carencia.

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. Tales derechos serán de aplicación al finalizar dicho permiso, con los cambios que puedan derivarse 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 si no hubieran disfrutado el permiso.
3. Los Estados miembros definirán el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante los periodos de permiso contemplados en los artículos 4, 5 y 6, también por lo que respecta a la seguridad social, y se asegurarán de que la relación laboral se mantenga durante esos periodos.

Artículo 11

Ausencia de discriminación

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

Artículo 12

Protección contra el despido y carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier medida preparatoria del despido de un trabajador por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9.
2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado 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 justifique debidamente el despido. En el caso de los artículos 4 y 5, el empleador proporcionará esa justificación por escrito.
3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores que hayan solicitado o hayan disfrutado uno de los permisos a los que se hace referencia en los artículos 4 y 5 establezcan ante un tribunal u otra autoridad competente unos hechos a partir de los cuales quepa presumir que ha tenido lugar este tipo de despido, corresponda a la parte demandada demostrar que el despido obedece a motivos distintos al hecho de haber solicitado o haber disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4 y 5.
4. El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.
5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.
6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procedimientos penales.

Artículo 13

Sanciones

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

Artículo 14

Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

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

Artículo 15

Organismos de fomento de la igualdad

Sin perjuicio de las competencias de las inspecciones de trabajo u otros organismos, incluidos los interlocutores sociales, encargados de hacer cumplir los derechos de los trabajadores, los Estados miembros garantizarán que el organismo u organismos designados, con arreglo al artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE, para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato de todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, sean competentes en relación con las cuestiones de lucha contra la discriminación que estén incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.

Artículo 16

Nivel de protección

1. Los Estados miembros podrán establecer o mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva.
2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá motivo suficiente para justificar la reducción del nivel de protección de los trabajadores en el ámbito regulado por ella, sin perjuicio del derecho de los Estados miembros de adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas diferentes de las vigentes en el momento de la adopción de la Directiva para adaptarse a nuevas circunstancias, siempre y cuando se respeten los requisitos mínimos que en ella se establecen.

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 de esta, tal como se establece en su artículo 1, se pongan en conocimiento de los interesados por todos los medios apropiados en el conjunto de su territorio.

Artículo 18

Informes y revisión

1. A más tardar el [*DO: insértese la fecha en que se cumplan ocho años desde la entrada en vigor de la presente Directiva*], los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información pertinente sobre la aplicación de la presente Directiva. Basándose en esta información, la Comisión elaborará un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

2. Basándose en la información facilitada por los Estados miembros con arreglo al apartado 1, la Comisión presentará al Parlamento Europeo y al Consejo un informe en el que analizará la aplicación de la presente Directiva, acompañado, en su caso, de una propuesta legislativa.

Artículo 19

Derogación

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

Artículo 19 bis

Disposiciones transitorias

No obstante la derogación de la Directiva 2010/18/UE, todo periodo de permiso parental y todos los periodos acumulables de permiso parental disfrutados o transferidos por un trabajador en virtud de la citada Directiva antes del [DO: insértese la fecha en que se cumplan tres años desde la entrada en vigor de la presente Directiva] podrán deducirse del derecho de permiso parental de dicho trabajador establecido en el artículo 5 de la presente Directiva.

Artículo 20

Transposición

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

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

Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros también comunicarán a la Comisión el texto de las principales medidas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.
- 2 *bis*. Las normas detalladas y modalidades de aplicación de la presente Directiva se definirán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, siempre que se respeten los requisitos mínimos y los objetivos de la presente Directiva.
- 2 *ter*. A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4, 5, 6 y 8 de la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, los Estados miembros podrán tener en cuenta cualquier periodo de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, especialmente por permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso parental y permiso para cuidadores, a la que pueda acogerse el trabajador a escala nacional y que exceda de los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos que se establecen en dichas Directivas para los correspondientes permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en el ámbito cubierto por dichas Directivas.
3. Los Estados miembros pueden encomendar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de esta.

Artículo 21

Entrada en vigor

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

Artículo 22

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el ...

Por el Parlamento Europeo

Por el Consejo

El Presidente / La Presidenta

El Presidente / La Presidenta
