
DIRECTIVA 2019/1158/UE
DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
de 20 de junio de 2019

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

Aviso legal: este texto es propiedad del CEMICAL. Se autoriza de manera genérica el acceso a su contenido, así como su tratamiento y explotación, sin finalidad comercial alguna y sin modificarlo. Su reproducción, difusión o divulgación deberá efectuarse citando la fuente.

Esta información no substituye a la publicada en los diarios oficiales, únicos instrumentos que dan fe de su autenticidad.

Plazo máximo de transposición: 2 de agosto de 2022

SUMARIO

CONSIDERANDOS	3
Artículo 1. Objeto	11
Artículo 2. Ámbito de aplicación	11
Artículo 3. Definiciones	11
Artículo 4. Permiso de paternidad	11
Artículo 5. Permiso parental	12
Artículo 6. Permiso para cuidadores	13
Artículo 7. Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor	13
Artículo 8. Remuneración o prestación económica	13
Artículo 9. Fórmulas de trabajo flexible	13
Artículo 10. Derechos laborales	14
Artículo 11. Discriminación	14
Artículo 12. Protección contra el despido y carga de la prueba	14
Artículo 13. Sanciones	15
Artículo 14. Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables	15
Artículo 15. Organismos de fomento de la igualdad	15
Artículo 16. Nivel de protección	15
Artículo 17. Difusión de la información	15
Artículo 18. Informes y revisión	15
Artículo 19. Derogación	16
Artículo 20. Transposición	16
Artículo 21. Entrada en vigor	17
Artículo 22. Destinatarios	17
Anexo. Tabla de correspondencias	18

CONSIDERANDOS

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 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra i),

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 Europeo¹,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones²,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario³,

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 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, apartado 3, párrafo segundo, del Tratado de la Unión Europea (TUE), la Unión debe fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. De la misma forma, en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («Carta») se establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, incluidos los relativos al empleo, el trabajo y la retribución.

(3) En el artículo 33 de la Carta 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 hijo, con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional.

(4) La Unión ha ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. 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, apartado 1, la Convención establece, en particular, 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) Todos los Estados miembros han ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989. En el artículo 18, apartado 1, de dicha Convención, se dispone que ambos padres tienen responsabilidades comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño, y que su preocupación fundamental debe ser el interés superior del niño.

(6) 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

¹ DO C 129 de 11.4.2018, p. 44

² DO C 164 de 8.5.2018, p. 62

³ Posición del Parlamento Europeo de 4 de abril de 2019 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 13 de junio de 2019

igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades 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.

(7) A la luz de los retos que plantea el cambio demográfico, junto con la presión sobre el gasto público que conlleva en algunos Estados miembros, se espera que aumente la necesidad de cuidados no profesionales.

(8) A escala de la Unión, ya hay varias Directivas en materia de igualdad de género y condiciones de trabajo que abordan determinadas cuestiones relevantes a efectos de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en particular las Directivas 2006/54/CE⁴ y 2010/41/UE⁵ del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas 92/85/CEE⁶, 97/81/CE⁷ y 2010/18/UE⁸ del Consejo.

(9) Los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional se reafirman en los principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017.

(10) No obstante, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares, en especial debido a la creciente prevalencia del horario laboral ampliado y de los cambios en los calendarios de trabajo, lo 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, se ven obligadas a trabajar menos horas en empleos retribuidos y a pasar más tiempo ocupándose de responsabilidades en el cuidado de 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.

(11) El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares. La ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar. Las políticas de igualdad de trato deben orientarse a hacer frente al problema de los estereotipos en las profesiones y funciones tanto masculinos como femeninos, y se anima a los interlocutores sociales a que cumplan su papel de informar tanto a trabajadores como a empleadores, y sensibilicen sobre la necesidad de combatir la discriminación. Asimismo, ha quedado demostrado que las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, tienen 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.

(12) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben tener en cuenta que el hecho de que los hombres y las mujeres se acojan por igual a los permisos relacionados con la familia depende

⁴ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23)

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

⁶ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en 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)

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

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

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 otras personas que sean responsables del cuidado de familiares, entrar y a permanecer en el mercado laboral o reincorporarse a él. La supresión de los desincentivos económicos puede también animar a quienes perciben ingresos secundarios en el hogar, en su mayoría mujeres, a participar plenamente en el mercado laboral.

(13) Con objeto de evaluar el impacto de la presente Directiva, la Comisión y los Estados miembros deben seguir cooperando entre sí para elaborar estadísticas comparables desglosadas por sexo.

(14) La Comisión ha consultado en un proceso de dos etapas a 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 hubo un 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 para modernizar y adaptar el marco jurídico vigente, teniendo en cuenta el resultado de dichas consultas y de la consulta pública realizada para recabar las opiniones de las partes interesadas y de los ciudadanos.

(15) La Directiva 2010/18/UE regula el permiso parental, llevando a la práctica un acuerdo marco celebrado entre los interlocutores sociales. Esta Directiva se basa en las normas establecidas en la Directiva 2010/18/UE, y las complementa reforzando los derechos existentes e introduciendo otros nuevos. Procede derogar la Directiva 2010/18/UE y sustituirla por la presente Directiva.

(16) Esta Directiva establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, y con fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores. Al facilitar a esos progenitores y cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional, la presente Directiva debe 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.

(17) La presente Directiva se aplica a todos los trabajadores con contratos de trabajo u otra relación laboral, incluidos los contratos relacionados con el empleo o las relaciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contrato de duración determinada o las personas que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, de acuerdo con lo previsto precedentemente en la Directiva 2010/18/UE. Teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Tribunal de Justicia) relativa a los criterios para determinar la condición de trabajador, compete a los Estados miembros definir los contratos de trabajo y las relaciones laborales.

(18) Es competencia de los Estados miembros definir el estado familiar y civil, así como determinar quién puede ser considerado progenitor, madre y padre.

(19) Al objeto de fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y de permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos, debe introducirse el derecho a un permiso de paternidad para los padres o, en el caso y en la medida en que se reconozca en la legislación nacional, para los segundos progenitores equivalentes. Los padres deben acogerse a dicho permiso en torno al momento del nacimiento de un hijo y debe estar claramente vinculado al nacimiento con el fin de prestarle asistencia. Los Estados miembros también pueden conceder el permiso de paternidad en caso de muerte fetal. Los Estados miembros deben determinar si el permiso puede disfrutarse en parte antes del nacimiento del hijo o exigir que se disfrute en su totalidad después, el plazo para acogerse a él, y si es posible —y en qué condiciones— acogerse al permiso en régimen de trabajo a tiempo parcial, en períodos alternos, por ejemplo, un cierto número de días consecutivos de permiso separados por períodos de trabajo, o con arreglo a otras fórmulas flexibles. 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 concederse sea cual sea el estado civil o familiar conforme al Derecho nacional.

(20) 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 amplía de uno a dos meses el período mínimo de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro, al objeto de animar a los padres 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. El objetivo de garantizar que cada progenitor disponga al menos de dos meses de permiso parental, con carácter exclusivo y que no pueda transferirlos al otro progenitor, es animar a los padres a hacer uso de su derecho a tal permiso. De esta manera se fomenta también la reincorporación de las mujeres al mercado laboral tras haber disfrutado de un período de maternidad y un permiso parental.

(21) La presente Directiva garantiza un período mínimo de cuatro meses de permiso parental a los trabajadores que sean progenitores. Se anima a los Estados miembros a conceder el derecho a un permiso parental a todos los trabajadores que ejerzan responsabilidades parentales de conformidad con sus sistemas jurídicos nacionales.

(22) Los Estados miembros deben poder determinar el plazo de preaviso que ha de cumplir el trabajador al solicitar al empleador el permiso parental, y deben poder decidir si dicho permiso está 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 decidir si se autoriza al empleador a aplazar la concesión del permiso parental en determinadas circunstancias, siempre que el empleador justifique por escrito dicho aplazamiento.

(23) 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 períodos alternos, por ejemplo, un cierto número de semanas consecutivas de permiso separadas por períodos de trabajo o con arreglo a otras formas flexibles. El empleador debe poder aceptar o denegar la petición del trabajador de disfrutar del permiso parental acogiéndose a formas flexibles distintas del tiempo completo. Los Estados miembros deben valorar si las condiciones de acceso y las modalidades detalladas del permiso parental deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas.

(24) El período durante el cual los trabajadores deben tener derecho a disfrutar un permiso parental debe estar vinculado a la edad del niño. Esa edad debe determinarse de manera que permita efectivamente a ambos progenitores acogerse a su derecho de disfrutar el permiso parental completo con arreglo a la presente Directiva.

(25) Para facilitar el regreso al trabajo tras un período de permiso parental, se anima a los trabajadores y empresarios a mantenerse voluntariamente en contacto durante el período de permiso, y a disponer medidas adecuadas para facilitar la reintegración en el lugar de trabajo. El contacto y las disposiciones deben decidirlos las partes concernidas teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales. Los trabajadores deben estar informados de los procesos de ascenso y de las vacantes internas disponibles y tener derecho a participar en dichos procesos y a solicitar dichas vacantes.

(26) Los estudios demuestran que los Estados miembros que ofrecen una parte significativa del permiso parental a los padres y que abonan al trabajador una remuneración o prestación durante dicho permiso con una tasa de sustitución relativamente elevada, presentan un índice de aceptación más elevado por parte de los padres y una tendencia positiva en la tasa de empleo de las madres. Procede, por tanto, permitir que se mantengan estos sistemas siempre que cumplan determinados criterios mínimos, en lugar de prever el pago de una prestación económica durante el permiso de paternidad establecido en la presente Directiva.

(27) Con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los hombres y las mujeres con responsabilidades en el cuidado de familiares, cada trabajador debe tener derecho

a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año. Los Estados miembros pueden decidir que dicho permiso pueda tomarse en períodos de uno o varios días laborables por caso. A fin de tener en cuenta las divergencias entre sistemas nacionales, los Estados miembros deben poder conceder a los cuidadores el permiso sobre la base de un período que no sea de un año, por referencia a la persona que requiere asistencia o cuidados, o por caso. Se prevé un aumento constante de las necesidades en el cuidado de familiares debido al envejecimiento de la población y, por tanto, al consiguiente aumento de la prevalencia de las deficiencias relacionadas con la edad. Los Estados miembros deben tener en cuenta el aumento de las necesidades en el cuidado de familiares al elaborar sus políticas en la materia, también en cuanto al permiso para cuidadores. Se anima a los Estados miembros a que den acceso al permiso para cuidadores también respecto a familiares adicionales, como abuelos y hermanos. Los Estados miembros pueden exigir una certificación médica previa de la necesidad de asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave.

(28) Además del derecho al permiso para cuidadores establecido en la presente Directiva, todos los trabajadores deben conservar su derecho a ausentarse del trabajo, sin menoscabo de sus derechos laborales adquiridos o en proceso de adquisición, 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 por los Estados miembros.

(29) Para incentivar más a los trabajadores que sean progenitores, en particular a los hombres, a que se acojan a los permisos contemplados en la presente Directiva, debe concederse a los trabajadores el derecho a percibir una prestación económica adecuada durante el permiso.

(30) Por consiguiente, los Estados miembros deben fijar un nivel de remuneración o prestación respecto al período mínimo de permiso de paternidad que sea equivalente, como mínimo, al nivel nacional de las prestaciones por enfermedad. Dado que conceder el derecho al permiso de paternidad y al de maternidad tiene objetivos similares, es decir, crear un vínculo entre el progenitor y el niño, se anima a los Estados miembros a fijar una remuneración o prestación económica para el permiso de paternidad igual a la remuneración o prestación prevista para el permiso de maternidad a escala nacional.

(31) Los Estados miembros deben fijar en un nivel adecuado la remuneración o prestación para el período mínimo no transferible de permiso parental que se prevé en la presente Directiva. Al determinar el nivel de la remuneración o prestación económica prevista para el período mínimo no transferible de permiso parental, los Estados miembros deben tener en cuenta que disfrutar el permiso parental conlleva a menudo pérdidas de ingresos para la familia y que el perceptor principal de ingresos de una familia solo va a poder acogerse a su derecho de disfrutar un permiso parental si este está suficientemente bien remunerado, para poder mantener un nivel de vida digno.

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

(33) La presente Directiva no afecta a la coordinación de los sistemas de seguridad social con arreglo a los Reglamentos (CE) n.º 883/2004⁹ y (UE) n.º 1231/2010¹⁰ del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE) n.º 859/2003 del Consejo¹¹. El Estado miembro competente a efectos de la seguridad social de un trabajador se determina mediante dichos Reglamentos.

(34) A fin de animar a los trabajadores que sean progenitores y cuidadores a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y

⁹ 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)

¹⁰ 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)

¹¹ 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)

preferencias personales. A tal efecto y centrándose en las necesidades de los trabajadores, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.

(35) A fin de atender a las necesidades tanto de los trabajadores como de 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 laboral después de dar a luz o de atender a familiares con necesidades de cuidados o asistencia, 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.

(36) Al examinar las solicitudes de fórmulas de trabajo flexible, los empleadores deben poder 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. El empleador debe poder decidir si acepta o rechaza la petición de un trabajador de acogerse a fórmulas de trabajo flexible. 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 mutuamente, sino también a hacerlo antes de que este período finalice, siempre que algún cambio en las circunstancias subyacentes así lo requiera.

(37) No obstante el requisito de evaluar si las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades detalladas del mismo deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas, se anima a los Estados miembros a que valoren si las condiciones y las modalidades detalladas de ejercicio del derecho al permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible deben adaptarse a necesidades específicas, por ejemplo, familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros.

(38) Las distintas fórmulas de permisos pretenden brindar apoyo durante un período de tiempo específico a los trabajadores que sean progenitores y a los cuidadores de familiares, y su objetivo es mantener y promover la permanencia continua de los trabajadores en el 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, la presente Directiva protege el derecho de los trabajadores a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente después de disfrutar de uno de esos permisos y a que las condiciones de su contrato de trabajo o relación laboral no sufran un menoscabo como consecuencia de dicho permiso. Los trabajadores deben conservar los derechos ya adquiridos o que se encuentren en proceso de adquisición, hasta el final del permiso.

(39) Como establecía la Directiva 2010/18/UE, los Estados miembros deben definir 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, la relación laboral entre el trabajador y el empleador se mantiene durante el período de permiso por lo que, durante dicho período, el beneficiario del permiso sigue siendo un trabajador, a efectos del Derecho de la Unión. 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.

(40) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a un permiso o a fórmulas de trabajo flexible según lo previsto en la presente Directiva deben estar protegidos contra la discriminación o contra cualquier trato menos favorable por este motivo.

(41) 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 de 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,

con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, incluida su sentencia en el asunto C-460/06¹². Los trabajadores que consideren que han sido despedidos por ejercitar esos derechos, deben poder pedir al empleador que justifique debidamente la causa del despido. Si un trabajador ha solicitado un permiso de paternidad, un permiso parental o un permiso para cuidadores, o ha disfrutado de él, tal como se prevé en la presente Directiva, el empleador debe justificar por escrito los motivos de su despido.

(42) Cuando el trabajador establezca, ante un tribunal u otra autoridad competente, unos hechos a partir de los cuales quepa presumir que la causa del despido es haber solicitado o disfrutado del permiso de paternidad o del permiso parental según lo previsto en la presente Directiva, la carga de la prueba de que ese no ha sido la causa de despido debe recaer en el empleador.

(43) Los Estados miembros deben establecer unas sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias por infracción de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva o de las disposiciones nacionales vigentes en la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva y relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Dichas sanciones pueden incluir sanciones administrativas y económicas, como multas o el pago de una indemnización, así como sanciones de otro tipo.

(44) 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 ante 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.

(45) 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, incluida la tarea de proporcionar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones.

(46) La presente Directiva establece requisitos mínimos, ofreciendo así a los Estados miembros la posibilidad de introducir o de mantener disposiciones más favorables a los trabajadores. Permitir que uno de los progenitores transfiera al otro más de dos meses de los cuatro de permiso parental previstos en la presente Directiva no constituye una disposición más favorable para el trabajador respecto a las disposiciones mínimas establecidas en la presente Directiva. A menos que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva. La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para reducir los derechos existentes establecidos en la legislación de la Unión, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel general de protección del que gozan los trabajadores en los ámbitos de aplicación de la presente Directiva.

(47) En concreto, ninguna disposición de la presente Directiva debe interpretarse en el sentido de que reduzca los derechos establecidos en virtud de la Directiva 2010/18/UE, la Directiva 92/85/CEE y la Directiva 2006/54/CE, incluido el artículo 19 de esta última.

(48) Las pequeñas y medianas empresas y las microempresas, tal como se definen en el anexo de la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión¹³, que representan la gran mayoría de las empresas de la Unión, pueden disponer de recursos económicos, técnicos y humanos limitados. Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben velar por evitar imponer trabas de carácter administrativo, financiero o jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas, o una carga excesiva para los empleadores. Se invita, por tanto,

¹² Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de octubre de 2007, Nadine Paquay / Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601

¹³ Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (DO L 124 de 20.5.2003, p. 36)

a los Estados miembros a evaluar minuciosamente la repercusión de sus medidas de ejecución en las pymes, con el fin de garantizar la igualdad de trato para todos los trabajadores y que las pymes no se vean afectadas de manera desproporcionada por dichas medidas, prestando especial atención a las microempresas y procurar evitar toda carga administrativa innecesaria. Se anima a los Estados miembros a proporcionar incentivos, orientación y asesoramiento a las pymes a fin de ayudarles a cumplir sus obligaciones de conformidad con la presente Directiva.

(49) 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 tipos de permisos previstos en la presente Directiva y en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en ellas y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos cubiertos por dichas Directivas. Al aplicar la presente Directiva, no se exige a los Estados miembros que modifiquen la denominación o cambien de otra forma los distintos tipos de permiso familiar que estén contemplados en la legislación nacional o en los convenios colectivos y que se tienen en cuenta para dar cumplimiento a la presente Directiva.

(50) Se invita a los Estados miembros, con arreglo a los usos nacionales, a que fomenten el diálogo social con los interlocutores sociales con miras a promover la conciliación del trabajo con la vida privada, incluido el fomento de medidas de equilibrio entre la vida profesional y familiar en el lugar de trabajo, la creación de sistemas de certificación voluntaria, la formación profesional, la sensibilización y la realización de campañas de información. Asimismo, se anima a los Estados miembros a emprender un diálogo con las partes interesadas, tales como las organizaciones no gubernamentales, las autoridades locales y regionales y los proveedores de servicios, con objeto de fomentar las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional con arreglo a la legislación y los usos nacionales.

(51) Debe animarse a los interlocutores sociales a promover sistemas de certificación voluntaria con los que se evalúe el equilibrio entre vida familiar y vida profesional en el lugar de trabajo.

(52) 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, debido a su dimensión y efectos, 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 TUE. 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 trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.

Para ello, la presente Directiva establece derechos individuales relacionados con lo siguiente:

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral tal que definida en la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Artículo 3. Definiciones

1. 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 o, cuando y en la medida en que esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente con ocasión del nacimiento de un hijo a fin de facilitarle cuidados;
- b) «permiso parental»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores que sean progenitores por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, para cuidar de este;
- c) «permiso para cuidadores»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro;
- d) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro;
- e) «familiar»: hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho estén reconocidas en el Derecho nacional;
- f) «fórmulas de trabajo flexible»: la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo.

2. La referencia a los días de trabajo de los artículos 4 y 6 se entenderá como hecha al modelo de trabajo a tiempo completo, según se defina en el Estado miembro de que se trate.

El derecho de un trabajador a un permiso podrá calcularse proporcionalmente al modelo de trabajo del trabajador, en consonancia con el modelo de trabajo especificado en el contrato de trabajo o en la relación laboral del trabajador.

Artículo 4. Permiso de paternidad

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el progenitor o, cuando esté reconocido por la legislación nacional, un segundo progenitor equivalente, tenga derecho a un permiso de paternidad de diez días laborables. Este permiso de paternidad deberá disfrutarlo el trabajador con ocasión del nacimiento de su hijo. Los Estados miembros podrán determinar si

permiten que el permiso de paternidad pueda disfrutarse en parte antes o únicamente después del nacimiento del niño, y si permiten que pueda disfrutarse con arreglo a fórmulas flexibles.

2. El derecho al permiso de paternidad no se podrá supeditar a períodos de trabajo anteriores ni a una condición de antigüedad.

3. El derecho al permiso de paternidad se concederá con independencia del estado civil o familiar del trabajador, conforme se definen en el Derecho nacional.

Artículo 5. Permiso parental

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. 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 manera efectiva y en condiciones equitativas.

2. Los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.

3. Los Estados miembros establecerán un plazo razonable 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 solicitud de permiso parental del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de permiso.

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 Consejo¹⁴ con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo del período de trabajo.

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 causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa. Los empleadores deberán justificar por escrito cualquier aplazamiento de un permiso parental.

6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles. Los Estados miembros podrán especificar las modalidades para su aplicación. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar la denegación de cualquier solicitud por escrito y en un plazo razonable desde su presentación.

7. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, al examinar las solicitudes de permiso parental a tiempo completo, los empleadores, antes de aplicar cualquier aplazamiento de conformidad con el apartado 5, ofrezcan, en la medida de lo posible, formas flexibles de disfrutar el permiso parental de conformidad con el apartado 6.

8. 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

¹⁴ 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)

adoptivos, los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración.

Artículo 6. Permiso para cuidadores

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.

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

Artículo 7. Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor

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

Artículo 8. Remuneración o prestación económica

1. De conformidad con las condiciones 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, apartado 1 o en el artículo 5, apartado 2, reciban una remuneración o una prestación económica con arreglo a los apartados 2 y 3 del presente artículo.

2. En lo que respecta al permiso de paternidad a que se refiere el artículo 4, apartado 1, dicha remuneración o prestación económica garantizará unos ingresos al menos equivalentes a los que percibiría el trabajador de que se trate en caso de interrupción de sus actividades por motivos relacionados con su estado de salud, supeditado a cualquier límite que establezca la legislación nacional. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a una remuneración o a una prestación económica a períodos de trabajo previos, que no podrán superar los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de nacimiento del hijo prevista.

3. En lo que respecta al permiso parental a que se refiere el artículo 5, apartado 2, el Estado miembro o los interlocutores sociales definirán dicha remuneración o prestación económica, y lo harán de manera que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental.

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 de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.

2. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.

3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a 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 antes de que finalice el período acordado siempre que lo justifique un cambio en las

circunstancias. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de volver anticipadamente al modelo de trabajo original teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible a períodos de trabajo anterior o a una antigüedad que no podrá ser superior a 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 de tales períodos.

Artículo 10. Derechos laborales

1. Los derechos adquiridos, o en proceso de ser adquiridos, por los trabajadores a la fecha en que se inicie alguno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, se mantendrán hasta que finalice el permiso o el tiempo de ausencia en cuestión. Al finalizar dicho permiso o tiempo de ausencia del trabajo se aplicarán tales derechos, incluidos eventuales cambios derivados de la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

2. Los Estados miembros garantizarán que, al finalizar los permisos previstos en los artículos 4, 5 y 6, los trabajadores tengan derecho a reincorporarse a su 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 períodos de permiso previstos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, también por lo que respecta a la seguridad social, incluidas las cotizaciones al sistema de pensiones, y se asegurarán de que la relación laboral se mantenga durante esos períodos.

Artículo 11. 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 el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, o por haber ejercido los derechos previstos 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 un trabajador por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 9.

2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos previstos en los artículos 4, 5 y 6, o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible al que se refiere el artículo 9, podrán pedir al empleador que fundamente debidamente las causas del despido. Respecto al despido de un trabajador que haya solicitado o disfrutado un permiso previsto en los artículos 4, 5 y 6, el empleador proporcionará dichos motivos por escrito.

3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos previstos en los artículos 4, 5 y 6 establezcan ante un tribunal u otra autoridad competente unos hechos que permitan presuponer que han sido despedidos por estos motivos, corresponderá al empleador demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos.

4. El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a los trabajadores.

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 y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar la aplicación de dichas sanciones. Las sanciones previstas serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Artículo 14. Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores que sean representantes de los trabajadores, 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 comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.

Artículo 16. Nivel de protección

1. Los Estados miembros podrán introducir 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 una causa que justifique la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos de aplicación de la presente Directiva. La prohibición de reducir dicho nivel de protección se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y de los interlocutores sociales a fijar, ante un cambio de circunstancias, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales distintas a las que estén en vigor el 1 de agosto de 2019, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva.

Artículo 17. Difusión de la información

Los Estados miembros garantizarán que las disposiciones nacionales de transposición de la presente Directiva, junto con las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a su objeto conforme al artículo 1, se pongan en conocimiento de los trabajadores y empresas, incluidos los empleadores que sean pymes, por todos los medios apropiados en todo su territorio.

Artículo 18. Informes y revisión

1. A más tardar el 2 de agosto de 2027, los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información sobre la aplicación de la presente Directiva que sea necesaria para que la Comisión elabore un informe. Dicha información incluirá los datos agregados de que se disponga sobre el disfrute de distintos tipos de permisos y fórmulas de trabajo flexible por parte de hombres y mujeres,

con arreglo a la presente Directiva, a fin de permitir un seguimiento y una evaluación adecuados de la aplicación de la presente Directiva, en especial en lo relativo a la igualdad de género.

2. La Comisión transmitirá el informe a que se refiere el apartado 1 al Parlamento Europeo y al Consejo. El informe irá acompañado, si procede, de una propuesta legislativa.

El informe también deberá ir acompañado de:

a) un estudio de la interacción entre los diferentes tipos de permiso previstos en la presente Directiva, así como de otros tipos de permiso por motivos familiares, como por ejemplo el permiso por adopción,

y

b) un estudio de los derechos a permisos por motivos familiares que se conceden a los trabajadores por cuenta propia.

Artículo 19. Derogación

1. Queda derogada la Directiva 2010/18/UE con efecto a partir del 2 de agosto de 2022. 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.

2. No obstante la derogación de la Directiva 2010/18/UE en virtud del apartado 1 del presente artículo, todo período de permiso parental y todos los períodos acumulables de permiso parental disfrutados o transferidos por un trabajador en virtud de la citada Directiva antes del 2 de agosto de 2022 podrán deducirse del derecho de permiso parental de dicho trabajador en virtud del artículo 5 de la presente Directiva.

Artículo 20. Transposición

1. Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el 2 de agosto de 2022, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental previsto en el artículo 8, apartado 3, los Estados miembros pondrán en vigor disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

3. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones a que se refieren los apartados 1 y 2, 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.

4. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales medidas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

5. Las normas y modalidades detalladas de aplicación de la presente Directiva se establecerán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, siempre que se cumplan los requisitos mínimos y los objetivos de la presente Directiva.

6. 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 período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta, entre otros por permisos de maternidad, paternidad, parental o para cuidadores a que pueda acogerse el trabajador en el ámbito nacional y que supere los estándares mínimos previstos en la presente Directiva o en la Directiva 92/85/CEE, siempre que se respeten los requisitos mínimos para dichos permisos y que no se reduzca el nivel general de protección garantizado a los trabajadores en los ámbitos de aplicación de dichas Directivas.

7. Cuando los Estados miembros garantice una remuneración o una prestación económica de al menos el 65 % del salario neto del trabajador, que puede estar sujeta a un límite máximo, al menos durante seis meses del permiso parental de cada progenitor, podrán decidir si mantienen dicho sistema en lugar de establecer la remuneración o la prestación a que se hace referencia en el artículo 8, apartado 2.

8. Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para 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.

Anexo. Tabla de correspondencias

Directiva 2010/18/UE	La presente Directiva
Cláusula 1, apartado 1	Artículo 1
Cláusula 1, apartado 2	Artículo 2
Cláusula 1, apartado 3	Artículo 2
Cláusula 2, apartado 1	Artículo 5, apartado 1
Cláusula 2, apartado 2	Artículo 5, apartados 1 y 2
Cláusula 3, apartado 1, letra a)	Artículo 5, apartado 6
Cláusula 3, apartado 1, letra b)	Artículo 5, apartado 4
Cláusula 3, apartado 1, letra c)	Artículo 5, apartado 5
Cláusula 3, apartado 1, letra d)	—
Cláusula 3, apartado 2	Artículo 5, apartado 3
Cláusula 3, apartado 3	Artículo 5, apartado 8
Cláusula 4, apartado 1	Artículo 5, apartado 8
Cláusula 5, apartado 1	Artículo 10, apartado 2
Cláusula 5, apartado 2	Artículo 10, apartado 1
Cláusula 5, apartado 3	Artículo 10, apartado 3
Cláusula 5, apartado 4	Artículo 11
Cláusula 5, apartado 5, párrafo primero	Artículo 10, apartado 3
Cláusula 5, apartado 5, párrafo segundo	Artículo 8, apartado 3
Cláusula 6, apartado 1	Artículo 9
Cláusula 6, apartado 2	considerando 25
Cláusula 7, apartado 1	Artículo 7

Cláusula 7, apartado 2	Artículo 7
Cláusula 8, apartado 1	Artículo 16, apartado 1
Cláusula 8, apartado 2	Artículo 16, apartado 2
Cláusula 8, apartado 3	—
Cláusula 8, apartado 4	—
Cláusula 8, apartado 5	—
Cláusula 8, apartado 6	—
Cláusula 8, apartado 7	—