



**A8-0270/2018**

23.8.2018

**\*\*\*I**

## **INFORME**

sobre la 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 (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: David Casa

Ponente de opinión (\*):  
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

(\*) Comisión asociada – artículo 54 del Reglamento interno

### ***Explicación de los signos utilizados***

- \* Procedimiento de consulta
- \*\*\* Procedimiento de aprobación
- \*\*\*I Procedimiento legislativo ordinario (primera lectura)
- \*\*\*II Procedimiento legislativo ordinario (segunda lectura)
- \*\*\*III Procedimiento legislativo ordinario (tercera lectura)

(El procedimiento indicado se basa en el fundamento jurídico propuesto en el proyecto de acto).

### ***Enmiendas a un proyecto de acto***

#### **Enmiendas del Parlamento presentadas en dos columnas**

Las supresiones se señalan en *cursiva y negrita* en la columna izquierda. Las sustituciones se señalan en *cursiva y negrita* en ambas columnas. El texto nuevo se señala en *cursiva y negrita* en la columna derecha.

En las dos primeras líneas del encabezamiento de cada enmienda se indica el pasaje del proyecto de acto examinado que es objeto de la enmienda. Si una enmienda se refiere a un acto existente que se quiere modificar con el proyecto de acto, su encabezamiento contiene además una tercera y cuarta líneas en las que se indican, respectivamente, el acto existente y la disposición de que se trate.

#### **Enmiendas del Parlamento en forma de texto consolidado**

Las partes de texto nuevas se indican en *cursiva y negrita*. Las partes de texto suprimidas se indican mediante el símbolo ¶ o se tachan. Las sustituciones se indican señalando el texto nuevo en *cursiva y negrita* y suprimiendo o tachando el texto sustituido. Como excepción, no se marcan las modificaciones de carácter estrictamente técnico introducidas por los servicios para la elaboración del texto final.

## ÍNDICE

	<b>Página:</b>
PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	5
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	57
OPINIÓN MINORITARIA.....	60
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO.....	61
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS.....	99
PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO .....	128
VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO .....	129



## PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la 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 (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

**(Procedimiento legislativo ordinario: primera lectura)**

*El Parlamento Europeo,*

- Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2017)0253),
  - Vistos el artículo 294, apartado 2, el artículo 153, apartado 1, letra i), y el artículo 153, apartado 2, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C8-0137/2017),
  - Visto el artículo 294, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
  - Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 6 de diciembre de 2017<sup>1</sup>,
  - Visto el dictamen del Comité de las Regiones, de 30 de noviembre de 2017<sup>2</sup>,
  - Visto el artículo 59 de su Reglamento interno,
  - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y de la Comisión de Asuntos Jurídicos (A8-0270/2018),
1. Aprueba la Posición en primera lectura que figura a continuación;
  2. Pide a la Comisión que le consulte de nuevo si sustituye su propuesta, la modifica sustancialmente o se propone modificarla sustancialmente;
  3. Encarga a su presidente que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales.

---

<sup>1</sup> DO C 129 de 11.4.2018, p. 44

<sup>2</sup> Pendiente de publicación en el Diario Oficial.

## Enmienda 1

### Propuesta de Directiva Considerando 2

#### *Texto de la Comisión*

(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.

#### *Enmienda*

(2) La igualdad **de género** es un principio fundamental de la Unión. De conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, **la lucha contra la exclusión social y la discriminación**, el fomento de la **justicia y la protección social**, la igualdad entre hombres y mujeres, **la solidaridad intergeneracional y la protección de los derechos del niño son algunos** de los objetivos de la Unión. **El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que la Unión, en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. Además, el título III de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (« la Carta») establece que todas las personas son iguales ante la ley, prohíbe toda discriminación y estipula que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución (artículos 20, 21 y 23 de la Carta).**

## Enmienda 2

### Propuesta de Directiva Considerando 3

#### *Texto de la Comisión*

(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

#### *Enmienda*

(3) En el artículo 33 de la Carta **se garantiza la protección jurídica, económica y social para las familias** y se contempla el derecho a la protección contra el despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un

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.

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.

### Enmienda 3

#### Propuesta de Directiva Considerando 4

##### *Texto de la Comisión*

(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.

##### *Enmienda*

(4) La Unión **y todos los Estados miembros son** Parte en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad **y, en términos más generales, tienen que promover y proteger los derechos fundamentales consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos**. 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 **y en la letra x de su Preámbulo**, 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 **de forma plena e igual** de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás niños y niñas. **Además, la Convención, en su artículo 23, dispone que los Estados Partes «tomarán medidas efectivas y pertinentes para poner fin a la discriminación contra las personas con discapacidad en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales, y lograr que las personas con discapacidad estén en**

*igualdad de condiciones con las demás.*

#### **Enmienda 4**

##### **Propuesta de Directiva Considerando 4 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(4 bis) Los Estados miembros han firmado y ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y, por tanto, están obligados jurídicamente a adoptar todas las medidas necesarias para el ejercicio de los derechos pertinentes. En su artículo 18, la Convención dispone, entre otras cosas, que incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño, y que su preocupación fundamental será el interés superior del niño. Recuerda, asimismo, a los Estados que es su responsabilidad adoptar todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.*

#### **Enmienda 5**

##### **Propuesta de Directiva Considerando 5**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(5) Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, haciendo que para los hombres sea más fácil compartir con las mujeres de manera equitativa las responsabilidades familiares

(5) Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, ***favoreciendo*** y haciendo que para los hombres sea más fácil compartir con las mujeres de manera equitativa las

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.

responsabilidades familiares y acabando con las brechas de género en materia de ingresos, *salarios* y *pensiones*. Estas políticas ***también deben centrarse en reducir los estereotipos de género, reconocer y redistribuir las responsabilidades familiares, y desarrollar y aplicar normas de calidad para todos los tipos de servicios asistenciales, y, además,*** deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población y ***su impacto en las responsabilidades familiares. Hacer frente al desafío planteado por el cambio demográfico es fundamental para garantizar que las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional estén preparadas para el futuro. Debe prestarse especial atención a la participación en el mercado laboral de las categorías vulnerables de mujeres.***

## Enmienda 6

### Propuesta de Directiva Considerando 5 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(5 bis) Las políticas centradas en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional por lo que respecta a los cuidadores informales —que actualmente proporcionan gratuitamente el 80 % del total de los servicios asistenciales en la Unión— son pertinentes y proporcionales a los desafíos que suponen los cambios demográficos. Se espera de dichas políticas que contribuyan a mitigar, por una parte, los efectos de una demanda de atención cada vez mayor y, por otra, la tendencia a familias cada vez más reducidas y dispersas en términos geográficos, además de un número creciente de mujeres que acceden al mercado de trabajo, lo cual disminuye la posibilidad de que presten atención***

*informal. La prevalencia de la atención informal en la Unión, junto con la presión impuesta al gasto público en algunos países, significa que esta forma de cuidados habrá de incrementar su importancia. Por lo tanto, está claro que deben apoyarse los cuidados informales y que son indispensables medidas que permitan que los cuidadores compaginen la atención y el trabajo.*

## **Enmienda 7**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 6 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(6 bis) El pilar europeo de derechos sociales, proclamado por las instituciones de la Unión el 17 de noviembre de 2017, tiene por objeto otorgar derechos nuevos y más eficaces a los ciudadanos de la Unión. El pilar parte de veinte principios, incluido el principio 2 sobre la igualdad de sexos, el principio 3 sobre la igualdad de oportunidades y el principio 9 sobre el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Este último estipula que «los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada».*

## **Enmienda 8**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 6 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(6 ter) Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales deben tener derecho a permisos adecuados, condiciones de trabajo adaptables y acceso a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada.***

## **Enmienda 9**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 6 quater (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(6 quater) El informe de propia iniciativa del Parlamento Europeo de 18 de junio de 2013 sobre el impacto de la crisis en el acceso de los grupos vulnerables a la asistencia pide específicamente una Directiva sobre el permiso para cuidadores.***

## **Enmienda 10**

**Propuesta de Directiva  
Considerando 6 quinquies (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(6 quinquies) Según los datos de la Comisión (Eurostat) para octubre de 2017, la tasa de empleo masculino en la Unión era del 71,9 %, frente al 61,4 % de la tasa de empleo femenino, a pesar del mayor nivel de formación de las mujeres.***

## **Enmienda 11**

**Propuesta de Directiva**

## Considerando 7

### *Texto de la Comisión*

(7) *No obstante, la* conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue siendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores con responsabilidades familiares, que repercute negativamente en el empleo femenino. Un factor *importante* que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las *obligaciones* laborales y familiares. Las mujeres, cuando tienen hijos, tienden a trabajar menos horas en empleos retribuidos y pasan más tiempo ocupándose de *responsabilidades* familiares por las que no reciben remuneración. Se ha demostrado que tener un familiar *enfermo* o *dependiente* también repercute negativamente en el empleo femenino, ya que lleva a algunas mujeres a abandonar por completo el mercado de trabajo.

### *Enmienda*

(7) *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 *determinante* que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo, *además de a su discriminación en cuanto al acceso al trabajo, su situación profesional y remuneración, así como el tipo de trabajos accesibles a ellas*, es la dificultad para conciliar las *responsabilidades* laborales y familiares. Las mujeres, cuando tienen hijos, tienden a trabajar menos horas en empleos retribuidos y pasan más tiempo ocupándose de *tareas* familiares por las que no reciben remuneración. *Por otra parte, existe una tendencia creciente a ampliar las horas de trabajo hasta finales de la tarde y a una prevalencia en determinados sectores del trabajo nocturno o en días festivos, lo que dificulta que los trabajadores puedan conciliar el trabajo con sus obligaciones para con los niños y otros familiares o personas, de su círculo más próximo que necesitan cuidados o asistencia.* Se ha demostrado que tener un familiar *que necesita cuidados o asistencia* también repercute negativamente en el empleo femenino, ya que lleva a algunas mujeres a abandonar por completo *o en parte* el mercado de trabajo. *Esto, a su vez, tiene un impacto negativo en los derechos de seguridad social y pensión de los cuidadores, lo que en algunos casos da lugar a un mayor riesgo de pobreza y exclusión social, especialmente durante la vejez. La investigación y la práctica demuestran beneficios para los empleadores en el hecho de abordar las necesidades de los cuidadores que*

*trabajan, lo que conduce a obtener mejores resultados, como la reducción del absentismo, una mayor capacidad para atraer al personal y para conservarlo y motivarlo.*

## **Enmienda 12**

### **Propuesta de Directiva Considerando 7 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(7 bis) La disponibilidad de infraestructuras de calidad, accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y familiares con necesidades de cuidados o asistencia ha demostrado ser un factor fundamental para las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional que facilita la rápida reincorporación al trabajo de las madres y una mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, en 2018 la mayoría de los Estados miembros de la Unión aún no han alcanzado los denominados objetivos de Barcelona acerca del cuidado de los niños, fijados en 2002. El logro de estos objetivos es crucial para permitir que las mujeres participen plenamente en el empleo y, para resolver el problema, es esencial priorizar la inversión en servicios de guardería a escala local, accesibles, asequibles y de calidad en el próximo Marco Financiero Plurianual. El establecimiento de un permiso para cuidadores individuales no debe sustituir a servicios asistenciales profesionales, accesibles, asequibles y de alta calidad a escala local.*

## **Enmienda 13**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8**

(8) El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades familiares. La ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros *contribuye* a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa las diferencias de género en materia laboral y familiar. Por el contrario, ha quedado demostrado que cuando los padres se acogen a fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo *flexible*, esto tiene un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado.

(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, *así como el carácter transferible del permiso parental*, en muchos Estados miembros *contribuyen* 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. 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 *adaptables*, esto tiene un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado. *Además, los estudios de Eurofound muestran que los índices de utilización de permisos entre los progenitores dependen de numerosos factores interrelacionados. Lo que más influye es la disponibilidad de servicios de alta calidad, accesibles y asequibles para el cuidado de los niños, la atención a las personas mayores y a las personas con discapacidad; la información acerca de los permisos disponibles; la compensación económica del permiso y las diferencias salariales; los modelos imperantes de organización de la familia; la medida en que los trabajadores temen aislarse del mercado laboral si se acogen a un permiso. Los jóvenes constituyen claramente un grupo de los más vulnerables a todos estos factores.*

## Enmienda 14

### Propuesta de Directiva Considerando 8 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) Con el fin de mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, se debe hacer frente a las prácticas discriminatorias como la persistente brecha salarial de género con el fin de garantizar a la larga una mayor equidad en el mercado laboral. Los Estados miembros junto con los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes deben incorporar la igualdad de género a sus programas escolares de la enseñanza obligatoria y preescolar y continuar con los esfuerzos de las autoridades públicas para facilitar información y sensibilizar a la opinión pública. Las políticas de igualdad de trato deben hacer frente al problema de los estereotipos tanto en las profesiones y oficios masculinos como femeninos, y los interlocutores sociales deben actuar con arreglo a su cometido principal por lo que respecta a informar a trabajadores y empleadores, y concienciar sobre la necesidad de luchar contra la discriminación.*

## Enmienda 15

### Propuesta de Directiva Considerando 8 ter (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 ter) Para evaluar mejor la repercusión de la legislación subyacente y de otras leyes conexas, debe recopilarse y publicarse a nivel local, regional y nacional datos pertinentes, como el número de horas de trabajo, el salario, el puesto, incluido un desglose por sexo y edad, con el fin de documentar la*

*discriminación interseccional y de formular políticas de manera selectiva y eficiente en cuanto al uso de los recursos. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) y los organismos de igualdad nacionales y regionales, deben actualizar constantemente los indicadores de la conciliación de la vida profesional y la vida familiar, a fin de que los datos sean pertinentes y estén disponibles de manera oportuna.*

## **Enmienda 16**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8 quater (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 quater) Invertir en servicios públicos de proximidad para las personas con discapacidad o con necesidades relacionadas con la edad es fundamental para garantizar que las mujeres no se vean obligadas a salir del mercado laboral o sean incapaces de conservar o de reincorporarse a un empleo remunerado, en consonancia con las Conclusiones del Consejo, de 7 de diciembre de 2017, sobre mejorar la asistencia y la ayuda de proximidad para la vida independiente.*

## **Enmienda 17**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8 quinquies (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 quinquies) A fin de construir una sociedad sostenible desde el punto de vista social y económico, la responsabilidad de*

*establecer una conciliación adecuada de la vida familiar y la vida profesional debe ser compartida entre los trabajadores, las familias, los interlocutores sociales, los entes locales y regionales y todos los empleadores y prestadores de servicios públicos y privados.*

## **Enmienda 18**

### **Propuesta de Directiva Considerando 9 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(9 bis) Los interlocutores sociales deben alentar a los Estados miembros a que sigan trabajando para encontrar la forma de facilitar la conciliación de la vida profesional, la vida privada y la vida familiar, así como de mejorar la igualdad de género y la igualdad de trato en el mercado laboral mediante la educación, la formación de adultos, y las campañas de concienciación y de información.*

## **Enmienda 19**

### **Propuesta de Directiva Considerando 9 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(9 ter) Los interlocutores sociales deben ser consultados sobre el diseño y la aplicación de políticas económicas, sociales y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales. Debe animárseles a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva.*

## **Enmienda 20**

### **Propuesta de Directiva**

## Considerando 10

### *Texto de la Comisión*

(10) Conviene derogar y sustituir la Directiva 2010/18/UE, que actualmente regula el permiso parental, haciendo efectivo un acuerdo marco celebrado entre los interlocutores sociales. Esta Directiva se basa, en particular, en normas establecidas en la Directiva 2010/18/UE, y las complementa reforzando los derechos existentes e introduciendo otros nuevos.

### *Enmienda*

(10) Conviene derogar y sustituir la Directiva 2010/18/UE, que actualmente regula el permiso parental, haciendo efectivo un acuerdo marco celebrado entre los interlocutores sociales. Esta Directiva se basa, en particular, en normas establecidas en la Directiva 2010/18/UE, y las complementa reforzando los derechos existentes e introduciendo otros nuevos.

***Ninguna disposición de la presente Directiva debe interpretarse como una disminución de derechos ya existentes en el marco de dicha Directiva.***

## Enmienda 21

### **Propuesta de Directiva Considerando 11**

### *Texto de la Comisión*

(11) Esta Directiva establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores y con las fórmulas de trabajo *flexible* para los progenitores y los trabajadores con responsabilidades familiares. Al facilitar a los progenitores y los cuidadores la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, esta Directiva debería contribuir a lograr los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, igualdad de trato en el trabajo y fomento de un elevado nivel de empleo en la Unión que figuran en el Tratado.

### *Enmienda*

(11) Esta Directiva establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores y con las fórmulas de trabajo *adaptables* para los progenitores y los trabajadores con responsabilidades familiares. Al facilitar a los progenitores y los cuidadores la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, esta Directiva debería contribuir a lograr los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, igualdad de trato en el trabajo y fomento de un elevado nivel de empleo en la Unión que figuran en el Tratado. ***Por otra parte, la presente Directiva recuerda la evolución demográfica actual que conduce al aumento de necesidades asistenciales, debido al envejecimiento de la población y, por consiguiente, la necesidad de invertir y desarrollar***

*servicios accesibles, asequibles y de alta calidad de atención de niños y personas de edad avanzada que permitan a los cuidadores mantener una vida profesional activa.*

## Enmienda 22

### Propuesta de Directiva Considerando 12

#### *Texto de la Comisión*

(12) La presente Directiva debe ser de aplicación para todos los trabajadores con contratos de trabajo o con otra relación laboral. Al igual que en la cláusula 2, apartado 3, del anexo de la Directiva 2010/18/UE, deben incluirse aquí los contratos de trabajo o relaciones laborales de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.

#### *Enmienda*

(12) La presente Directiva debe ser de aplicación para todos los trabajadores con contratos de trabajo o con otra relación laboral. Al igual que en la cláusula 2, apartado 3, del anexo de la Directiva 2010/18/UE, deben incluirse aquí los contratos de trabajo o relaciones laborales de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal. ***La Comisión debe evaluar la posibilidad de ampliar el disfrute de los derechos previstos en la presente Directiva a los trabajadores por cuenta propia. La Comisión, si procede, ha de presentar una propuesta legislativa sobre esta base.***

## Enmienda 23

### Propuesta de Directiva Considerando 12 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***(12 bis) El Derecho de la Unión garantiza el principio de igualdad de trato entre los diversos tipos de relaciones laborales, prohíbe cualquier discriminación directa o indirecta por razones de género en materia de empleo, ocupación, protección social y acceso a***

*bienes y servicios, asegura la portabilidad y preservación de los derechos en caso de movilidad entre Estados miembros y garantiza requisitos mínimos para la adquisición y conservación transfronteriza de los derechos de pensión complementaria, así como requisitos mínimos en cuanto a la transparencia de los regímenes profesionales.*

## Enmienda 24

### Propuesta de Directiva Considerando 13

#### *Texto de la Comisión*

(13) Al objeto de *fomentar* un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, debe introducirse el derecho al permiso de paternidad para que los padres se acojan a él *con ocasión* del nacimiento de un hijo. A fin de tener en cuenta las diferencias entre los Estados miembros, el derecho al permiso de paternidad debe ser independiente del estado civil o familiar definido en el Derecho nacional.

#### *Enmienda*

(13) Al objeto de *reforzar* un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, debe introducirse el derecho al permiso de paternidad *remunerado* para que los padres *o un segundo progenitor equivalente según lo establecido en la legislación nacional* se acojan a él *en un período cercano al* del nacimiento *o la adopción* de un hijo *o el nacimiento sin vida*. 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.

## Enmienda 25

### Propuesta de Directiva Considerando 13 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

*(13 bis) Los Estados miembros deben adoptar medidas específicas a fin de aplicar todos los beneficios previstos por la presente Directiva en caso de permanencia prolongada en el extranjero de los progenitores para completar la*

## Enmienda 26

### Propuesta de Directiva Considerando 14

#### *Texto de la Comisión*

(14) Dado que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres, la presente Directiva, al objeto de animar al segundo progenitor a acogerse al permiso parental, al tiempo que mantiene el derecho contemplado en la Directiva 2010/18/UE de que cada uno de los progenitores disfrute de un mínimo de cuatro meses de permiso parental, amplía de uno a cuatro meses el período de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro.

#### *Enmienda*

(14) Dado que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres, la presente Directiva, al objeto de animar al segundo progenitor a acogerse al permiso parental, al tiempo que mantiene el derecho contemplado en la Directiva 2010/18/UE de que cada uno de los progenitores disfrute de un mínimo de cuatro meses de permiso parental, amplía de uno a cuatro meses el período de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro. ***Velar por que cuatro meses de permiso parental estén exclusivamente disponibles para los hombres y no puedan transferirse al otro progenitor, lleva a los padres a utilizarlo, fomentando así la paternidad. Esto también promueve y facilita la reintegración de las madres al trabajo después de la maternidad y del permiso parental. Crear las condiciones para que exista un reparto de responsabilidades familiares más equilibrado entre ambos progenitores ciertamente contribuye a aumentar la participación de los hombres y las mujeres en el empleo.***

## Enmienda 27

### Propuesta de Directiva Considerando 15

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

Dado que, gracias a la flexibilidad, es más probable que el segundo progenitor, en particular el padre, se acoja a su derecho a disfrutar de este permiso, debe permitirse que los trabajadores pidan disfrutarlo a tiempo parcial, a tiempo completo o con arreglo a otras formas flexibles. Debe ser el empleador quien decida si accede o no a esta petición del trabajador de disfrutar del permiso parental acogiéndose a formas flexibles distintas del tiempo completo.

(15) Con el fin de ofrecer más posibilidades a los progenitores para que disfruten del permiso parental a medida que sus hijos van creciendo, debe concederse el derecho a acogerse a dicho permiso como mínimo hasta que el hijo cumpla **diez** años. Los Estados miembros deben poder determinar, **teniendo especialmente en cuenta las limitaciones de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, un** plazo **razonable** 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. **Los Estados miembros deben poder introducir un requisito para un período mínimo de empleo, que no excederá los seis meses, antes de que el trabajador tenga derecho a beneficiarse de este derecho.** 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 determinar si el empleador puede decidir aplazar la concesión del permiso parental **durante un período razonable de tiempo en circunstancias objetivas**. En tales casos, el empleador debe justificar su decisión **por escrito**.

Dado que, gracias a la flexibilidad, es más probable que el segundo progenitor, en particular el padre, se acoja a su derecho a disfrutar de este permiso, debe permitirse que los trabajadores pidan disfrutarlo a tiempo parcial, a tiempo completo o con arreglo a otras formas flexibles. Debe ser el empleador quien decida si accede o no a esta petición del trabajador de disfrutar del permiso parental acogiéndose a formas flexibles distintas del tiempo completo.

Los Estados miembros también deben valorar si las condiciones y las modalidades detalladas del permiso parental deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas.

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, *en particular por lo que se refiere a los niños con una discapacidad, un problema de salud mental o una dolencia o enfermedad grave, así como con respecto a las familias monoparentales, que deben tener acceso, como mínimo, al mismo nivel de derechos y de protección ofrecido a los padres con arreglo a la presente Directiva, y pueden beneficiarse de disposiciones específicas de conformidad con la legislación nacional, teniendo en cuenta su situación particular.*

## Enmienda 28

### Propuesta de Directiva Considerando 16

#### *Texto de la Comisión*

(16) Para facilitar la vuelta al trabajo tras el permiso parental, se anima a los trabajadores y los empleadores a mantener el contacto durante el período de permiso y a concertarse con respecto a cualquier medida oportuna de reintegración, que las partes afectadas deben decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

#### *Enmienda*

(16) Para facilitar la vuelta al trabajo tras el permiso parental, se anima a los trabajadores y los empleadores a mantener el contacto *voluntario* durante el período de permiso y a concertarse con respecto a cualquier medida oportuna de reintegración, *como la formación o el reciclaje profesional*, que las partes afectadas deben decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales. *Debe quedar claro que los trabajadores que no deseen mantener contacto no están obligados a ello y no deben ser discriminados en modo alguno. Además los empleadores deben informar a los trabajadores durante el período de permiso o de la fórmula de trabajo adaptable de cualquier formación que se haya ofrecido al resto de trabajadores, de los procesos de promoción y de las vacantes internas*

*disponibles y estos trabajadores deben conservar su derecho a participar en ellos.*

## Enmienda 29

### Propuesta de Directiva Considerando 17

#### *Texto de la Comisión*

(17) Con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los **hombres y las mujeres** que **tengan a su cargo** familiares mayores o necesitados de cuidados, debe permitirse a **estos** trabajadores que se ausenten del trabajo acogiéndose a un permiso para cuidadores con el fin de ocuparse del familiar en cuestión. **Para evitar abusos relacionados con este derecho**, debe poder exigirse prueba de la **enfermedad grave o de la situación de dependencia** antes de concederse el permiso.

#### *Enmienda*

(17) Con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los **trabajadores** que **cuiden de** familiares mayores o necesitados de cuidados, debe permitirse a **los** trabajadores **con familiares que necesiten cuidados o asistencia como consecuencia de un motivo médico grave o de una discapacidad relacionada con la edad** que se ausenten del trabajo acogiéndose a un permiso para cuidadores con el fin de ocuparse del familiar en cuestión. Debe poder exigirse prueba de la **necesidad médica** grave de **cuidados o asistencia** antes de concederse el permiso, **al tiempo que se protege en todo momento la privacidad y los datos personales tanto del trabajador como de la persona que precisa asistencia, conforme a la legislación nacional.**

## Enmienda 30

### Propuesta de Directiva Considerando 18

#### *Texto de la Comisión*

(18) Además del derecho al permiso para cuidadores establecido en la presente Directiva, todos los trabajadores deben conservar su derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes o inesperados, que en la actualidad se regula en la

#### *Enmienda*

(18) 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**, por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes o inesperados,

Directiva 2010/18/UE, en las condiciones establecidas *en los Estados miembros*.

que en la actualidad se regula en la Directiva 2010/18/UE, en las condiciones establecidas *por la legislación nacional*.

## Enmienda 31

### Propuesta de Directiva Considerando 19

#### *Texto de la Comisión*

(19) Para incentivar más a los trabajadores con hijos u otras responsabilidades familiares (en particular a los hombres) a que se acojan a los permisos contemplados en la presente Directiva, debe establecerse el derecho a percibir una prestación económica adecuada durante el tiempo que dure el permiso. La cuantía *de* la prestación debe ser, como mínimo, equivalente *a la que recibiría el trabajador en cuestión* en caso de *baja por enfermedad*. Los Estados miembros deben tener en cuenta la importancia de que no se interrumpan los derechos a la seguridad social, *incluida* la asistencia sanitaria.

#### *Enmienda*

(19) Para incentivar más a los trabajadores con hijos u otras responsabilidades familiares (en particular a los hombres) a que se acojan a los permisos contemplados en la presente Directiva, debe establecerse el derecho a percibir *un pago o* una prestación económica adecuada durante el tiempo que dure el permiso. La cuantía *del pago o* la prestación debe ser, como mínimo, equivalente *al 78 % del salario bruto del trabajador* en caso de *permiso parental y permiso para cuidadores*. Los Estados miembros deben tener en cuenta la importancia de que no se interrumpan los derechos a la seguridad social, *incluidas las pensiones* y la asistencia sanitaria.

## Enmienda 32

### Propuesta de Directiva Considerando 20

#### *Texto de la Comisión*

(20) La Directiva 2010/18/UE exige a los Estados miembros que definan el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante el período de permiso parental. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la relación laboral entre el trabajador y el empleador se mantiene, por tanto, durante el período de permiso,

#### *Enmienda*

(20) La Directiva 2010/18/UE exige a los Estados miembros que definan el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante el período de permiso parental. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la relación laboral entre el trabajador y el empleador se mantiene, por tanto, durante el período de permiso,

por lo que, a efectos del Derecho de la Unión, el beneficiario de dicho permiso sigue siendo, durante ese período, un trabajador. Por consiguiente, al definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para los períodos de permiso contemplados en la presente Directiva, incluidos los derechos a la seguridad social, los Estados miembros deben asegurarse de que se mantiene la relación laboral.

por lo que, a efectos del Derecho de la Unión, el beneficiario de dicho permiso sigue siendo, durante ese período, un trabajador. Por consiguiente, al definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para los períodos de permiso contemplados en la presente Directiva, incluidos los derechos a la seguridad social, los Estados miembros deben asegurarse de que se mantiene la relación laboral, *sin perjuicio de los derechos a la seguridad social, incluida la cotización al régimen de pensiones a los que el trabajador siga estando sujeto durante el período de permiso. Con tal fin, los Estados miembros deben velar por que el permiso contemplado por la presente Directiva no afecte a los derechos de pensión del trabajador durante todo ese período.*

### Enmienda 33

#### Propuesta de Directiva Considerando 21

##### *Texto de la Comisión*

(21) A fin de animar a los progenitores y los cuidadores que trabajan a permanecer en el mercado laboral, estos han de poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. Por tanto, los progenitores y los cuidadores que trabajan deben poder solicitar fórmulas de trabajo *flexible*, es decir, han de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus obligaciones familiares, acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales *flexibles* o reducción del horario laboral. A fin de abordar las necesidades de los trabajadores y los empleadores, los Estados miembros deben poder limitar la duración de las fórmulas de trabajo *flexible*, incluida la reducción de *horarios*. Si bien se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial

##### *Enmienda*

(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 *adaptables*, es decir, han de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus obligaciones familiares, acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales *adaptables* o reducción del horario laboral. A fin de abordar las necesidades de los trabajadores y los empleadores, los Estados miembros deben poder limitar la duración de las fórmulas de trabajo *adaptables*, incluida *una* reducción de *las horas de trabajo*. Si bien se ha demostrado que el trabajo a

es útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado de trabajo después de dar a luz, los largos períodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un descenso de las cotizaciones a la seguridad social, lo que se traduce en derechos reducidos o inexistentes al cobro de pensiones. La decisión final en cuanto a si se acepta o no la petición de un trabajador de **acogerse a** fórmulas de trabajo **flexible** debe recaer en el empleador, **ya que** las circunstancias específicas subyacentes a la necesidad de acogerse a estas fórmulas pueden cambiar. Por tanto, los trabajadores deben tener derecho no solo a volver a su modelo de trabajo original al término de un período **acordado** determinado, sino también a solicitar esa vuelta siempre que cualquier cambio en las circunstancias subyacentes así lo requiera.

tiempo parcial es útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado de trabajo 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. **En el caso de muchos cuidadores, esto puede generar dificultades económicas, debido a la pérdida de ingresos tanto directos como futuros, mientras que la prestación de cuidados no profesionales es, en última instancia, una contribución notable a la sociedad, así como a los presupuestos sociales y sanitarios ajustados.** La decisión final en cuanto a si se acepta o no la petición de un trabajador de **solicitar** fórmulas de trabajo **adaptables** debe recaer en el empleador, **que debe justificar la denegación por escrito.** 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 determinado **por mutuo acuerdo**, sino también a solicitar esa vuelta siempre que cualquier cambio en las circunstancias subyacentes así lo requiera. **Los Estados miembros deben tener en cuenta la especificidad y las limitaciones de las disposiciones de trabajo y planificación para las microempresas y las pequeñas empresas a la hora de aplicar estas disposiciones.**

## Enmienda 34

### Propuesta de Directiva Considerando 22 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(22 bis) **La Directiva 2010/18/CE del Consejo establece la base de referencia para cualquier acción que**

*empresarios o el trabajador por lo que respecta al permiso parental.*

## Enmienda 35

### Propuesta de Directiva Considerando 23

#### *Texto de la Comisión*

(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.

#### *Enmienda*

(23) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a un permiso o a fórmulas de trabajo *adaptables* deben estar protegidos contra *cualquier tipo de* discriminación o contra cualquier trato menos favorable por este motivo. *Al mismo tiempo, debe garantizarse la protección del interés tanto de los empresarios como de los trabajadores.*

## Enmienda 36

### Propuesta de Directiva Considerando 24

#### *Texto de la Comisión*

(24) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a los permisos o a las fórmulas de trabajo *flexible* contemplados en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido y contra cualquier preparación para un posible despido por haber solicitado tales permisos o haberse acogido a ellos, o por haber ejercido su derecho a solicitar tales fórmulas de trabajo *flexible*. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos por estos motivos, deben poder pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados.

#### *Enmienda*

(24) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a los permisos o a las fórmulas de trabajo *adaptables* contemplados en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido y contra cualquier preparación para un posible despido por haber solicitado tales permisos o haberse acogido a ellos, o por haber ejercido su derecho a solicitar tales fórmulas de trabajo *adaptables*. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos por estos motivos, deben poder pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados *por escrito*.

## Enmienda 37

### Propuesta de Directiva Considerando 25

#### *Texto de la Comisión*

(25) Cuando el trabajador establezca, ante un tribunal u otra autoridad competente, unos hechos que permitan presuponer que el motivo del despido es haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 **o haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9**, la carga de la prueba para demostrar que ese no ha sido el motivo debe recaer en el empleador.

#### *Enmienda*

(25) Cuando el trabajador establezca, ante un tribunal u otra autoridad competente, unos hechos que permitan presuponer que el motivo del despido es haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, la carga de la prueba para demostrar que ese no ha sido el motivo debe recaer en el empleador.

## Enmienda 38

### Propuesta de Directiva Considerando 26

#### *Texto de la Comisión*

(26) Los Estados miembros deben establecer unas sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias por incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato es necesario que los trabajadores gocen de una protección judicial adecuada contra cualquier trato o consecuencia desfavorable resultante de una denuncia o procedimiento relacionado con los derechos contemplados en la presente Directiva. Las víctimas pueden ser disuadidas de ejercer sus derechos ante la amenaza de posibles represalias, por lo que deben recibir protección contra cualquier

#### *Enmienda*

(26) Los Estados miembros deben establecer unas sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias por incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato es necesario que los trabajadores gocen de una protección judicial adecuada contra cualquier trato o consecuencia desfavorable resultante de una denuncia o procedimiento relacionado con los derechos contemplados en la presente Directiva. Las víctimas pueden ser disuadidas de ejercer sus derechos ante la amenaza de posibles represalias, por lo que deben recibir protección contra cualquier

trato desfavorable cuando ejerzan los derechos que les otorga la presente Directiva. Dicha protección es especialmente pertinente en el caso de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

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. ***Inspectores laborales y sociales deben supervisar la correcta aplicación de la presente Directiva y deben contar con los medios necesarios para evitar la discriminación y garantizar un acceso equitativo de los trabajadores al ejercicio de sus derechos sociales y laborales.***

### Enmienda 39

#### Propuesta de Directiva Considerando 27

##### *Texto de la Comisión*

(27) Con vistas a seguir mejorando el nivel de protección de los derechos contemplados en la presente Directiva, los organismos nacionales de fomento de la igualdad también deben ser competentes en los ámbitos cubiertos por dicha Directiva.

##### *Enmienda*

(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 ***y organismos de defensa de los derechos de los niños*** también deben ser competentes en los ámbitos cubiertos por dicha Directiva.

### Enmienda 40

#### Propuesta de Directiva Considerando 27 bis (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

***(27 bis) Deberían participar en la aplicación de las medidas propuestas los entes locales y regionales, que desempeñan un papel fundamental en la elaboración, aplicación y evaluación de las políticas en ámbitos en los que a menudo tienen conocimientos especializados cruciales, como el cuidado de los niños (entre ellos los distintos tipos***

*de guardería), la asistencia a personas de edad avanzada y personas con discapacidad, la educación, los servicios sociales y el empleo, así como la integración social y profesional. Además, los entes locales y regionales deben promover las mejores prácticas y el aprendizaje mutuo con respecto a las medidas de conciliación de la vida profesional y la vida familiar.*

## **Enmienda 41**

### **Propuesta de Directiva Considerando 27 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(27 ter) La sociedad civil, así como los organismos de igualdad, deben desempeñar un papel en la aplicación efectiva de las leyes y disposiciones sobre igualdad de género en las relaciones laborales con vistas a garantizar la igualdad de trato. Los Estados miembros deben mejorar el diálogo social y el intercambio de experiencias y mejores prácticas entre todas las partes interesadas pertinentes.*

## **Enmienda 42**

### **Propuesta de Directiva Considerando 27 quater (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(27 quater) Con el fin de aumentar la adopción de medidas de conciliación, los Estados miembros deben promover sistemas voluntarios de certificación que evalúen el rendimiento de las organizaciones públicas y privadas. La aplicación de los sistemas de certificación debe fomentarse mediante incentivos.*

## Enmienda 43

### Propuesta de Directiva Considerando 28

#### *Texto de la Comisión*

(28) La presente Directiva establece requisitos mínimos, **ofreciendo** así a los Estados miembros **la posibilidad de** introducir o **de** mantener disposiciones más favorables. A menos que la presente Directiva introduzca disposiciones menos favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente de la Unión en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general del que gozan los trabajadores en el ámbito cubierto por la presente Directiva.

#### *Enmienda*

(28) La presente Directiva establece requisitos mínimos, **permitiendo** así a los Estados miembros introducir o mantener disposiciones más favorables. A menos que la presente Directiva introduzca disposiciones menos favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente de la Unión, **la legislación nacional y los convenios colectivos** 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.

## Enmienda 44

### Propuesta de Directiva Considerando 30

#### *Texto de la Comisión*

(30) **La** presente Directiva **debe** evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. Se invita, por tanto, a los Estados miembros a evaluar el impacto de su acto de transposición en las pymes, con el fin de asegurarse de que estas no se **ven** afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga

#### *Enmienda*

(30) **Al aplicar la** presente Directiva, **los Estados miembros deben** evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de **microempresas, y de** pequeñas y medianas empresas, **o que supongan una carga excesiva para los empleadores**. Se invita, por tanto, a los Estados miembros a evaluar **periódicamente y de forma exhaustiva y con antelación, y a verificar** el impacto de

administrativa.

su acto de transposición en las **microempresas y las pymes**, con el fin de asegurarse de que estas no se **vean** afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, **sobre todo por lo que respecta al impacto de las modalidades del permiso parental y las fórmulas de trabajo flexible en la organización del trabajo, y a que publiquen los resultados de dichas evaluaciones. Se anima a los Estados miembros a que faciliten orientación y asesoramiento a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas, y a que puedan optar además por reducir la carga administrativa que pesa sobre dichas empresas, sin perjudicar los derechos de los trabajadores que establece la presente Directiva y manteniendo, en esencia, la igualdad de trato entre los trabajadores empleados por estas empresas y los que trabajan para otro tipo de empresas.**

#### **Enmienda 45**

##### **Propuesta de Directiva Considerando 32 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(32 bis) Para lograr un mejor equilibrio entre la vida privada y laboral y una mayor igualdad de género en el ámbito de la conciliación de la vida privada y la vida profesional, y con el fin alcanzar plenamente el objetivo previsto en la presente Directiva, la Comisión también ha de contemplar la revisión de la Directiva 92/85/CEE del Consejo teniendo en cuenta los derechos y disposiciones acordados en la presente Directiva.**

## Enmienda 46

### Propuesta de Directiva Artículo 2 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

La presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores, hombres y mujeres, con contratos de trabajo o con otra relación laboral, ***según se defina en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas en vigor en cada Estado miembro, de conformidad con los criterios para determinar la situación de un trabajador conforme a lo establecido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.***

## Enmienda 47

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra a

#### *Texto de la Comisión*

a) «permiso de paternidad»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres con ocasión del nacimiento de un hijo;

#### *Enmienda*

a) «permiso de paternidad»: ausencia ***remunerada*** del trabajo a la que pueden acogerse los padres ***o un segundo progenitor equivalente, según se defina en el Derecho nacional,*** con ocasión del nacimiento ***o de la adopción*** de un hijo ***o en caso de nacimiento sin vida;***

## Enmienda 48

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra b

#### *Texto de la Comisión*

b) «permiso parental»: ausencia del trabajo por motivo del nacimiento o la ***adopción*** de un hijo para cuidar de este;

#### *Enmienda*

b) «permiso parental»: ausencia ***remunerada*** del trabajo por motivo del nacimiento, ***la adopción*** o la ***obtención de***

*la custodia* de un hijo para cuidar de este;

## Enmienda 49

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra c

#### *Texto de la Comisión*

c) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda *en caso* de enfermedad *grave* o *dependencia de un familiar*;

#### *Enmienda*

c) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda *sin ánimo de lucro debido a motivos médicos graves, como una discapacidad, una enfermedad crónica o una enfermedad mental, así como la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización, o una discapacidad relacionada con la edad, a:*

- i) un familiar; o*
- ii) una persona del círculo más próximo del trabajador que no es familiar, previa solicitud escrita de dicha persona.*

## Enmienda 50

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra c bis (nueva)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

*c bis) «permiso del cuidador»: ausencia remunerada del trabajo para cuidadores con el fin de dispensar cuidados o prestar ayuda a un familiar o a una persona del círculo más próximo del trabajador, previa solicitud escrita de dicha persona, a raíz de a motivos médicos graves, como una discapacidad, una enfermedad crónica o una enfermedad mental, así como la hospitalización, la intervención quirúrgica sin hospitalización, o una discapacidad relacionada con la edad;*

## Enmienda 51

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra d

#### *Texto de la Comisión*

d) «familiar»: *hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador*, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho están contempladas en el Derecho nacional;

#### *Enmienda*

d) «familiar»: *parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los hijos acogidos o tutores legales*, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho están contempladas en el Derecho nacional;

## Enmienda 52

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra e

#### *Texto de la Comisión*

e) «dependencia»: *situación en la que una persona necesita cuidados, con carácter temporal o permanente, debido a una discapacidad o a un problema médico serio distinto de una enfermedad grave;*

#### *Enmienda*

e) «necesidades de cuidados y asistencia»: *cuidados y asistencia personalizados que permiten participar plenamente en la sociedad a una persona que tiene una discapacidad, una enfermedad mental, una dolencia física o una discapacidad relacionada con la edad.*

## Enmienda 53

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra f

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

f) «fórmulas de trabajo *adaptables*»: posibilidad que tienen los trabajadores de ajustar sus modelos de trabajo acogiendo *de forma voluntaria* a fórmulas de trabajo a distancia *cuando sea posible*, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.

## Enmienda 54

### Propuesta de Directiva Artículo 4 – apartado 1

#### *Texto de la Comisión*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los padres tengan derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de al menos diez días laborables *con ocasión del* nacimiento de un hijo.

#### *Enmienda*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los padres *o un segundo progenitor equivalente, según se defina en el Derecho nacional*, tengan derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de al menos diez días laborables *en las fechas próximas al nacimiento o la adopción* de un hijo. *Los Estados miembros podrán determinar si parte del permiso también puede disfrutarse antes o solo directamente después del nacimiento, la adopción o el nacimiento sin vida.*

## Enmienda 55

### Propuesta de Directiva Artículo 4 – apartado 1 – párrafo 1 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

*El derecho al permiso de paternidad se acordará independientemente de la antigüedad en el trabajo.*

## Enmienda 56

### Propuesta de Directiva Artículo 4 – apartado 1 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

*1 bis. Los Estados miembros evaluarán si resulta apropiado adaptar, en el Derecho nacional, las condiciones de acceso y las fórmulas concretas para la aplicación del permiso de paternidad a las*

*necesidades de padres que se encuentran en situaciones especiales que requieran una mayor presencia de su parte. Esas situaciones especiales podrán incluir a los progenitores con discapacidad, progenitores de niños con discapacidad, incluida una enfermedad mental o una grave dolencia o enfermedad, y familias monoparentales, tal como se define en la legislación o las prácticas nacionales.*

## **Enmienda 57**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Artículo 4 – apartado 2 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*2 bis. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las disposiciones necesarias para garantizar que la aplicación del permiso de paternidad se adapte a las necesidades de los nacimientos múltiples, de los nacimientos prematuros, de los padres adoptivos, de los padres con discapacidad, de los padres con una enfermedad mental y de los padres con hijos con discapacidad o con una enfermedad mental. Los Estados miembros podrán definir otros casos que requieran disposiciones especiales para la aplicación del permiso de paternidad.*

## **Enmienda 58**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Artículo 5 – apartado 1**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de al menos cuatro meses antes de que el hijo alcance una determinada edad,

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de al menos cuatro meses antes de que el hijo alcance una determinada edad,

que será, como mínimo, de *doce* años.

que será, como mínimo, de *diez* años. ***Los Estados miembros podrán aumentar este umbral para los niños con discapacidad o con una enfermedad crónica, para padres adoptivos, padres con una discapacidad, así como los padres con enfermedad mental.***

## Enmienda 59

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 1 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***1 bis. Los Estados miembros evaluarán la posibilidad de ampliar las disposiciones sobre permiso parental establecidas en la presente Directiva a las familias monoparentales. Las familias monoparentales tendrán acceso, como mínimo, al mismo nivel de derechos y protección garantizados a los padres en virtud de la presente Directiva y podrán acogerse a disposiciones específicas que tengan en cuenta su situación concreta, de conformidad con el Derecho nacional o los convenios colectivos, dependiendo de su situación específica.***

## Enmienda 60

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 3

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

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***

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 ***especificar el principio y el final del período de permiso previsto. Para ello***, los Estados miembros ***tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores,***

*petición del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de ausencia.*

*especialmente de las microempresas y las pequeñas empresas, como de los trabajadores.*

## **Enmienda 61**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Artículo 5 – apartado 2 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**3 bis.** *Los Estados miembros adoptarán medidas específicas a fin de aplicar todos los beneficios previstos por la presente Directiva en caso de permanencia prolongada en el extranjero de los progenitores para completar la adopción internacional.*

## **Enmienda 62**

### **Propuesta de Directiva**

#### **Artículo 5 – apartado 4**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

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 Consejo<sup>21</sup>) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de la antigüedad.

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 **seis meses**. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada (a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo<sup>21</sup>) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de la antigüedad.

---

<sup>21</sup> Directiva del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

---

<sup>21</sup> Directiva del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

## Enmienda 63

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 5

#### *Texto de la Comisión*

5. Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como motivo que dicho permiso alteraría seriamente el *buen* funcionamiento del establecimiento. Los empleadores deberán justificar cualquier aplazamiento de un permiso parental por escrito.

#### *Enmienda*

5. Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como motivo que dicho permiso alteraría seriamente el *correcto* funcionamiento del establecimiento *o tendría efectos extremadamente negativos en la empresa del empleador*. Los empleadores deberán justificar cualquier aplazamiento de un permiso parental por escrito. *En caso de que el aplazamiento de la concesión del permiso parental esté justificado, el empleador ofrecerá, en la medida de lo posible, formas flexibles de permiso parental, conforme al apartado 6.*

## Enmienda 64

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 6

#### *Texto de la Comisión*

6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental a tiempo parcial, en bloques separados por períodos de trabajo o con arreglo a otras formas flexibles. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas peticiones por escrito.

#### *Enmienda*

6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental a tiempo parcial, en bloques separados por períodos de trabajo o con arreglo a otras formas flexibles. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores, *en particular en las microempresas y las pequeñas empresas*. Los empleadores deberán justificar

cualquier denegación de estas peticiones por escrito y ***en un plazo razonable a partir de la presentación de la solicitud.***

## Enmienda 65

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 7

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

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 ***discapacidad, los progenitores con una enfermedad mental,*** así como los progenitores con hijos con una discapacidad o con una enfermedad ***crónica, en particular mediante medidas tales como la ampliación del límite de edad del niño a efectos del permiso parental, el acceso facilitado al trabajo a tiempo parcial tras su regreso al lugar de trabajo o la ampliación de la duración del permiso parental.***

## Enmienda 66

### Propuesta de Directiva Artículo 6 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de al menos cinco días laborables al año por trabajador. Este derecho podrá estar supeditado a la justificación adecuada de que el familiar del trabajador ***sufre un problema médico.***

#### *Enmienda*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de al menos cinco días laborables al año por trabajador. Este derecho podrá estar supeditado a la justificación ***médica*** adecuada de ***los cuidados y la asistencia que requiere el familiar del trabajador o la persona a la que el trabajador presta cuidados***

*conforme al artículo 3, letra c bis). La información acerca de la situación médica será confidencial y se compartirá únicamente con un número restringido de servicios implicados a fin de salvaguardar el derecho a la protección de datos tanto del trabajador como de la persona que necesita asistencia.*

## **Enmienda 67**

### **Propuesta de Directiva Artículo 6 – párrafo 1 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*Las disposiciones de los Estados miembros que garantizan a los trabajadores el derecho a cuidados o asistencia a familiares o personas del círculo más próximo del trabajador podrán ser reconocidas como permiso para cuidadores, de conformidad con el apartado 1, si el sistema nacional ofrece un nivel de protección más elevado que el establecido en la presente Directiva.*

## **Enmienda 68**

### **Propuesta de Directiva Artículo 6 – párrafo 1 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar o ampliar la definición de «cuidador» a efectos de solicitar el permiso correspondiente, con el fin de tener en cuenta situaciones de especial dificultad.*

## **Enmienda 69**

### **Propuesta de Directiva Artículo 8 – párrafo 1**

*Texto de la Comisión*

De conformidad con las circunstancias nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban **un** remuneración o una prestación económica adecuada **equivalente al menos a la que recibirían en caso de baja por enfermedad.**

*Enmienda*

De conformidad con las circunstancias nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban **una** remuneración o una prestación económica adecuada, **a saber:**

**a) por lo que respecta al permiso parental contemplado en el artículo 4, apartado 1, una remuneración o una prestación económica equivalente al menos al 80 % del salario bruto del trabajador;**

**b) por lo que respecta al permiso parental contemplado en el artículo 5, apartado 1, una remuneración o una prestación económica equivalente al menos al 78 % del salario bruto del trabajador;**

**c) por lo que respecta al permiso para cuidadores contemplado en el artículo 6, una remuneración o una prestación económica equivalente al menos al 78 % del salario bruto del trabajador.**

**Enmienda 70**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 9 – título**

*Texto de la Comisión*

Fórmulas de trabajo **flexible**

*Enmienda*

Fórmulas de trabajo **adaptables**

## Enmienda 71

### Propuesta de Directiva Artículo 9 – apartado 1

#### *Texto de la Comisión*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de **doce** años, y los cuidadores tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo **flexible** para ocuparse de sus obligaciones familiares. La duración de estas fórmulas de trabajo **flexible** podrá estar supeditada a un límite razonable.

#### *Enmienda*

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 **diez** años, y los cuidadores tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo **adaptables** para ocuparse de sus obligaciones familiares. La duración de estas fórmulas de trabajo **adaptables** podrá estar supeditada a un límite razonable.

## Enmienda 72

### Propuesta de Directiva Artículo 9 – apartado 1 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***1 bis. Los Estados miembros podrán establecer directrices marco para el plazo de preaviso que debe observar el trabajador respecto al empleador al ejercer su derecho a solicitar fórmulas de trabajo adaptables, con indicación de la fecha prevista de inicio y de fin del período de disfrute de dicho derecho. Para ello, los Estados miembros tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores, especialmente de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, como de los trabajadores. Los Estados miembros también tendrán en cuenta los casos de fuerza mayor, así como la posibilidad de que el trabajador y el empleador lleguen a un acuerdo sobre posibles cambios en relación con el plazo de preaviso.***

## Justificación

*Esta enmienda contribuye a una mayor claridad jurídica para todas las empresas, en particular las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, al especificar un plazo razonable de preaviso para la solicitud de fórmulas de trabajo adaptables.*

### Enmienda 73

#### Propuesta de Directiva Artículo 9 – apartado 2

##### *Texto de la Comisión*

2. Los empleadores estudiarán y atenderán *estas* peticiones de acogerse a fórmulas de trabajo *flexible* a las que se hace referencia en el apartado 1 teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores *deberán justificar* cualquier denegación de estas peticiones.

##### *Enmienda*

2. Los empleadores estudiarán y atenderán *por escrito a las* peticiones de acogerse a fórmulas de trabajo *adaptables* a las que se hace referencia en el apartado 1, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades, *en particular en el caso de las microempresas y las pymes*, como las de los trabajadores. Los empleadores *justificarán por escrito* cualquier denegación *o aplazamiento* de estas peticiones, *en un plazo razonable tras la presentación de la solicitud alegando como motivo que alteraría seriamente el correcto funcionamiento del establecimiento o tendría efectos graves y negativos en la empresa del empleador.*

### Enmienda 74

#### Propuesta de Directiva Artículo 9 – apartado 3

##### *Texto de la Comisión*

3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo *flexible* a las que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original siempre que un

##### *Enmienda*

3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo *adaptables* a las que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original siempre que un

cambio en las circunstancias lo justifique. Los empleadores estarán obligados a estudiar y atender estas peticiones, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

cambio en las circunstancias lo justifique. Los empleadores estarán obligados a estudiar y atender *por escrito* estas peticiones, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

## Enmienda 75

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 9 – apartado 3 bis (nuevo)

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

***3 bis. Los Estados miembros valorarán la necesidad de disposiciones para garantizar que la aplicación de un horario flexible se adapte a las necesidades específicas de los progenitores que se encuentran en situaciones especiales que requieran una mayor presencia, en concreto en el caso de progenitores con discapacidad o con hijos con discapacidad, incluyendo una enfermedad mental o un problema médico o enfermedad grave, y familias monoparentales según se defina en la legislación y la práctica nacionales. .***

## Enmienda 76

### Propuesta de Directiva

#### Artículo 10 – apartado 1

##### *Texto de la Comisión*

##### *Enmienda*

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

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, 6, 7 o 9 se mantendrán hasta que finalice el permiso en cuestión ***o el período respectivo de las fórmulas de trabajo adaptable***. Al finalizar dicho permiso se aplicarán tales derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, los convenios colectivos o los

usos nacionales.

## Enmienda 77

### Propuesta de Directiva Artículo 10 – apartado 2

#### *Texto de la Comisión*

2. Los Estados miembros se asegurarán de que, al finalizar los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, los trabajadores tengan derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o a un puesto equivalente en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho durante su ausencia.

#### *Enmienda*

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 **obtener** un puesto equivalente en unas condiciones que no les resulten menos favorables **y que correspondan al contrato de trabajo**, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho durante su ausencia.

## Enmienda 78

### Propuesta de Directiva Artículo 10 – apartado 2 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

**2 bis. Los Estados miembros velarán por que, al término del permiso contemplado en el artículo 5, los trabajadores puedan acogerse, en caso necesario, a un plan de reintegración con el fin de favorecer su reincorporación en la empresa.**

## Enmienda 79

### Propuesta de Directiva Artículo 10 – apartado 3

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

3. Los Estados miembros definirán el régimen del contrato de trabajo o de la

3. Los Estados miembros definirán el régimen del contrato de trabajo o de la

relación laboral durante los períodos de permiso contemplados en los artículos 4, 5 y 6, **incluso por lo que respecta** a la seguridad social, y **se asegurarán** de que **la relación laboral se mantenga** durante esos períodos.

relación laboral durante los períodos de permiso **o del período respectivo de disposiciones de trabajo adaptable**, contemplados en los artículos 4, 5, 6, 7 o 9, y **se asegurarán de que la relación laboral se mantenga durante esos períodos**, y **sin perjuicio de los derechos** a la seguridad social, **incluida la cotización al régimen de pensiones a la que el trabajador siga estando sujeto** durante el período de permiso.

## Enmienda 80

### Propuesta de Directiva Artículo 11 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir **la discriminación y el** trato menos favorable **de los trabajadores** por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 6 o 7 o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo **adaptables** contempladas en el artículo 9.

## Enmienda 81

### Propuesta de Directiva Artículo 11 – párrafo 1 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

**Los Estados miembros junto con los interlocutores sociales tomarán las medidas adecuadas para garantizar que se puede obtener asesoramiento y asistencia jurídica razonable, disponible y accesible y que se proporciona a quienes lo necesitan, incluido el asesoramiento confidencial en persona, por parte de los organismos de fomento de la igualdad o**

## **Enmienda 82**

### **Propuesta de Directiva Artículo 12 – apartado 1**

#### *Texto de la Comisión*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de los trabajadores por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo *flexible* contempladas en el artículo 9.

#### *Enmienda*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de los trabajadores por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo *adaptables* contempladas en el artículo 9.

## **Enmienda 83**

### **Propuesta de Directiva Artículo 12 – apartado 2**

#### *Texto de la Comisión*

2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, *o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9*, podrán pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.

#### *Enmienda*

2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 podrán pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.

## **Enmienda 84**

### **Propuesta de Directiva Artículo 12 – apartado 3**

*Texto de la Comisión*

3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores *a los que se hace referencia en el apartado 2* establezcan ante un tribunal u otra autoridad competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar este tipo de despido, corresponderá a la parte demandada demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos *a los contemplados en el apartado 1*.

*Enmienda*

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 de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6*, establezcan ante un tribunal u otra autoridad competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar este tipo de despido, corresponderá a la parte demandada demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos *al hecho de haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6*.

**Enmienda 85**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 12 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**Artículo 12 bis**

**Microempresas y pequeñas y medianas empresas**

***Los Estados miembros podrán prever beneficios fiscales u otros incentivos para ayudar a las microempresas y las pymes a observar lo dispuesto en la presente Directiva.***

**Enmienda 86**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 15 – párrafo 1**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

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,

Los Estados miembros garantizarán que el organismo u organismos designados, con arreglo al artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE, para la promoción, el análisis,

el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato de los progenitores y los cuidadores, sin discriminación por razón de *sexo*, sean también competentes para las cuestiones que entran en el ámbito de la presente Directiva.

el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato de los progenitores y los cuidadores, sin discriminación por razón de *género*, sean también competentes para las cuestiones que entran en el ámbito de la presente Directiva. ***Esos organismos nacionales también serán competentes para supervisar la aplicación de la presente Directiva a nivel nacional y proporcionar datos desglosados por género a EIGE que permitan un seguimiento y una evaluación adecuados de su aplicación.***

## Enmienda 87

### Propuesta de Directiva Artículo 16

#### *Texto de la Comisión*

#### Artículo 16

#### Nivel de protección

**Los** Estados miembros podrán introducir o ***mantener*** disposiciones ***que sean*** más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva. No obstante, deberán garantizar que, como mínimo, cuatro meses del permiso parental sigan siendo intransferibles, de conformidad con el artículo 5, apartado 2.

#### *Enmienda*

#### Artículo 16

#### Nivel de protección

**1. Los** Estados miembros podrán introducir o ***mantendrán*** disposiciones más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva. No obstante, deberán garantizar que, como mínimo, cuatro meses del permiso parental sigan siendo intransferibles, de conformidad con el artículo 5, apartado 2.

**2. La presente Directiva no constituirá un motivo válido para reducir en forma alguna los derechos otorgados o el nivel de protección del que ya gozan los trabajadores en los Estados .**

**3. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos más favorables para los trabajadores.**

**4. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los demás derechos concedidos a los trabajadores por otros actos jurídicos de la Unión.**

## **Enmienda 88**

### **Propuesta de Directiva Artículo 17 – párrafo 1**

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

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

## **Enmienda 89**

### **Propuesta de Directiva Artículo 17 – párrafo 1 bis (nuevo)**

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

**Los Estados miembros evaluarán la posibilidad de promover sistemas voluntarios de certificación. Con el fin de promover una mayor adopción de medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional por parte de las organizaciones públicas y privadas, las autoridades públicas podrían establecer medidas de incentivo en beneficio de las organizaciones certificadas.**

## **Enmienda 90**

### **Propuesta de Directiva**

## Artículo 17 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

### *Artículo 17 bis*

#### *Diálogo con las partes interesadas*

*A fin de promover los objetivos de la presente Directiva, la Unión y sus Estados miembros favorecerán el diálogo con las partes interesadas, en particular con las asociaciones de padres y familias, así como con los empleadores y los sindicatos.*

## Enmienda 91

### Propuesta de Directiva Artículo 18 – apartado 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

1. *A más tardar cinco* años después de la entrada en vigor de la presente **Directiva**, los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información pertinente necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

1. *Antes del...* [tres años después de la **fecha de** entrada en vigor de la presente **Directiva**], los Estados miembros **evaluarán la aplicación de los objetivos de la presente Directiva, en particular el de la igualdad de género y su impacto en el desarrollo de las microempresas y de las pequeñas y medianas empresas, y** comunicarán a la Comisión toda la información pertinente necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

## Enmienda 92

### Propuesta de Directiva Artículo 18 – apartado 2

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

2. Basándose en la información facilitada por los Estados miembros con

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.

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, ***con datos, desglosados por sexo, sobre el disfrute de los diferentes tipos de permiso previstos en la Directiva y su impacto en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas***, acompañado, en su caso, de una propuesta legislativa y ***valorará la posibilidad de ampliar a los trabajadores autónomos los derechos previstos en la presente Directiva.***

### **Enmienda 93**

#### **Propuesta de Directiva**

#### **Artículo 18 – apartado 2 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***2 bis. El informe a que se refiere el apartado 2, incluirá también evaluaciones de impacto, entre otras, sobre las siguientes cuestiones:***

- a) las posibilidades de ampliar la duración del permiso para cuidadores,***
- b) las posibilidades de ampliar la definición de cuidadores,***
- c) el efecto de la Directiva sobre los cuidadores familiares que se acogen a la posibilidad del permiso para cuidadores, que se hayan acogido a la posibilidad de solicitar fórmulas de trabajo adaptable, o que no se hayan acogido a ninguna de las fórmulas contempladas en la presente Directiva.***

### **Enmienda 94**

#### **Propuesta de Directiva**

#### **Artículo 18 – apartado 2 ter (nuevo)**

**2 ter.** *La Comisión, a más tardar el [...] después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva] evaluará la conformidad de la presente Directiva con el principio de igualdad de trato de los diferentes niveles de sustitución de ingresos para los diferentes tipos de permisos e introducirá inmediatamente las medidas legislativas necesarias en caso de que se detecte una discriminación.*

## Enmienda 95

### Propuesta de Directiva Artículo 20 – apartado 1 – párrafo 1

*Texto de la Comisión*

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

*Enmienda*

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 ... [dos años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva]**. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

***Los Estados miembros velarán por que las medidas a que se refiere el párrafo primero sean objeto de un procedimiento de consulta en el que participen los interlocutores sociales, en función de las circunstancias nacionales específicas.***

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La propuesta de Directiva de la Comisión es uno de los primeros resultados del pilar europeo de derechos sociales. Se basa en la iniciativa que supone un nuevo comienzo para abordar los retos que plantea la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. La iniciativa contribuirá a la consecución de los objetivos establecidos en el Tratado en cuanto a igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, a la igualdad de trato en el trabajo y al fomento de un elevado nivel de empleo en la Unión.

Así pues, la propuesta legislativa tiene por objeto centrarse en medidas específicas para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en el empleo, mejorando las condiciones de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, así como la desigualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo. Por otro lado, alienta también a que se refuerce el papel de los hombres como cuidadores en la familia, lo que también beneficiará a los niños. Está demostrado que cuando los padres se acogen a fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, esto tiene un impacto positivo, ya que reduce la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y deja a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado. De esta manera, se fomenta la no discriminación y la igualdad de género. En su forma actual, la presente propuesta de Directiva tiene por objeto abarcar a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tienen un contrato de trabajo u otra relación laboral.

Su objetivo es introducir una serie de normas mínimas nuevas o más exigentes sobre el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores, que tienen por objeto ayudar a hacer frente a las anomalías que existen para lograr la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, tanto para ambos progenitores como para los cuidadores. El ponente considera que estas medidas son a la vez oportunas y necesarias para mejorar el acceso a las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional y para reflejar mejor el cambio de las pautas de trabajo en nuestra sociedad.

Asimismo, el ponente considera que la disponibilidad de infraestructuras de calidad, accesibles y asequibles para el cuidado de los niños ha demostrado ser un aspecto fundamental de las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional en los Estados miembros que facilita la rápida reincorporación de las mujeres al trabajo y su mayor participación en el mercado de trabajo. Por tal motivo, alienta a los Estados miembros a que mejoren los servicios de guardería y desea que esta posibilidad se vea reflejada en el texto, por lo que introduce el considerando correspondiente en la Directiva.

En el mismo espíritu del artículo 153, en el que se basa la presente propuesta de Directiva, el ponente desea hacer especial hincapié no solo en las pymes, sino en las microempresas, ya que opina que, por sus particulares especificidades y limitaciones, que son diferentes de las de las pymes, pueden tener más dificultad para aplicar determinadas partes de la presente Directiva.

A lo largo de todo el texto, el ponente ha asegurado la introducción de disposiciones adicionales relativas a las microempresas y las pymes para garantizar que la Directiva evite la imposición de trabas administrativas, financieras y jurídicas de forma que obstaculicen la creación y el desarrollo de dichas empresas, sin retirar el derecho de sus trabajadores a recurrir a medidas de conciliación de la vida familiar. A modo de ejemplo, el ponente precisa

en una de sus enmiendas —sin perjuicio de que el empleador deba o no aceptar tal solicitud— que debemos tener en cuenta las dificultades que las fórmulas de trabajo flexible pueden causar a las microempresas y las pymes.

Para hacer frente a la preocupación de que algunas cargas administrativas podrían ser extremadamente perjudiciales para las microempresas, el ponente ha propuesto que los Estados miembros tengan la posibilidad de adoptar medidas para limitar la carga que soportan las microempresas derivada de lo dispuesto en el artículo 12 (protección contra el despido y carga de la prueba), para evitar el riesgo de imponer una carga desproporcionada a estas empresas.

Las principales propuestas de la Comisión introducen los siguientes elementos nuevos a los que ya se encuentran en vigor:

- La Directiva introduce el derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de al menos diez días laborables con ocasión del nacimiento de un hijo. Se trata de una novedad importante, teniendo en cuenta que en la actualidad no existen normas mínimas a nivel de la Unión para el permiso de paternidad. El ponente apoya plenamente esta nueva propuesta, ya que las oportunidades y los incentivos para que los padres se acojan a este permiso varían considerablemente entre los Estados miembros. En los casos en que existe este permiso, el nivel de retribución y el número de días del permiso varían considerablemente.

El ponente ha modificado el texto para incluir el derecho al permiso de paternidad también con ocasión de la adopción de un niño. Es evidente que el nacimiento o la adopción de un niño constituyen un momento importante en el que el padre debe estar presente y compartir las responsabilidades con su pareja. Es un momento en el que se crean vínculos, lo que ha demostrado ser fundamental tanto para el padre como para el hijo. El ponente ha propuesto una enmienda que pretende aclarar que el trabajador que sea considerado padre podría ser también un segundo progenitor equivalente, de conformidad con el Derecho nacional.

En cuanto al nivel de la remuneración o la prestación económica, el ponente mantiene la propuesta de la Comisión, es decir, que las personas que se acojan al permiso de paternidad reciban una remuneración equivalente al nivel de la baja por enfermedad, con el fin de reflejar la legislación en vigor de la Unión que prevé un permiso en el momento del nacimiento de un hijo.

- De conformidad con la Directiva 2010/18/UE relativa al permiso parental, que será derogada una vez que la presente Directiva entre en vigor, los trabajadores tienen un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de al menos cuatro meses, de los que un mes es intransferible, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo. Este permiso puede tomarse al menos hasta que el hijo cumpla ocho años. En la actualidad, no existe ninguna obligación de remuneración durante el permiso parental, y corresponde a los Estados miembros y a los interlocutores sociales decidir las condiciones detalladas de este permiso.

La propuesta actual, por otra parte, refuerza el derecho al permiso parental, previendo que el período de cuatro meses se remunere como mínimo al nivel de la baja por enfermedad y no sea transferible de un progenitor a otro. Los progenitores también tendrán derecho a acogerse al permiso de manera flexible, y la edad del niño hasta la cual los padres podrán disfrutar de este permiso pasará de ocho a doce años. El ponente está de acuerdo con la presente propuesta, ya que el marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman equitativamente las responsabilidades familiares. Está demostrado

que cuando los padres se acogen a fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, esto tiene un impacto positivo, ya que reduce la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y deja a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado.

Por otra parte, aunque el ponente está de acuerdo en que es necesario remunerar el permiso parental, se aleja de la propuesta de la Comisión y propone que el trabajador perciba una remuneración o una prestación económica equivalente al menos al 75 % del salario bruto. El ponente considera que si se fija un porcentaje uniforme de remuneración a nivel de la Unión se corregirán las anomalías entre las diferentes cantidades que perciben los trabajadores por baja por enfermedad en los distintos Estados miembros, se crearán condiciones equitativas para todos los trabajadores y se contribuirá a que haga uso del permiso un mayor número de padres, a los que la pérdida de ingresos disuade en gran medida de acogerse al permiso parental.

El ponente presenta una propuesta para gestionar mejor las solicitudes de permiso parental estableciendo un período de preaviso claro que debe dar el trabajador que solicita un período de permiso al empleador; además, el trabajador debe precisar el período exacto durante el cual tiene previsto ejercer su derecho al permiso parental. El ponente considera que esto redundaría en beneficio tanto de los empleadores, en su planificación, como de los trabajadores, a los que da la posibilidad de acogerse a este permiso cuando más lo necesite. Esto es más pertinente aún para las microempresas y las pymes, ya que no pueden permitirse el lujo de tener un gran número de empleados o recursos financieros para contratar personal temporal suplementario.

- El ponente apoya la propuesta de introducir el derecho de permiso para cuidadores para aquellos trabajadores que atienden a familiares gravemente enfermos o dependientes. Estos podrán tomar cinco días al año, remunerados como mínimo al nivel de la baja por enfermedad. En lugar de eso, el ponente propone que la retribución del permiso para cuidadores equivalga al menos al 75 % del salario bruto del trabajador.
- Paralelamente, la nueva propuesta amplía también el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible y hacer uso del permiso parental a todos los trabajadores que tengan hijos de hasta doce años. El ponente es consciente de que esto podría generar ciertas dificultades, en particular para las microempresas y las pymes, y, por lo tanto, propone modificar la edad mínima a diez años.

## OPINIÓN MINORITARIA

### **Opinión minoritaria de Joëlle Mélin y Dominique Martin sobre la 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**

(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Es frecuente que un menor, un familiar o un pariente colateral se encuentre en una situación de dependencia respecto de un asalariado o una asalariada, y tal situación pertenece exclusivamente al ámbito de la vida privada. Por difícil o dolorosa que sea, esa situación no debe en absoluto modificar las condiciones normales de la vida profesional ni las del permiso parental en vigor actualmente, ya que ello impediría conciliar la vida profesional y la privada, siendo esta la que prevalecería de hecho. Además, se trata de una prerrogativa soberana tanto por lo que respecta al principio subyacente como a los importes de las asignaciones; Europa no aporta nada adicional, al contrario de lo que se nos ha dicho. Por último, no corresponde a los empresarios paliar las vicisitudes de la vida de cada uno de sus empleados, con el consiguiente riesgo de poner en peligro los sistemas nacionales de protección social, amén de partes enteras de nuestras industrias.

Joëlle Mélin

Dominique Martin

30.5.2018

## **OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE GÉNERO**

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la 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 (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Ponente de opinión: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(\* ) Comisión asociada – artículo 54 del Reglamento interno

### **BREVE JUSTIFICACIÓN**

Las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional no solo son necesarias por cuanto atañe a los derechos de la mujer, sino también para salvaguardar los derechos de los hombres y la igualdad de género en general. También resultan fundamentales para la economía de la Unión, en particular para luchar contra los efectos negativos del envejecimiento de la población y la escasez de mano de obra.

La situación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo precaria, con una tasa de empleo femenino en la Unión del 64 %, mientras que para los hombres es del 76 %. Las pruebas demuestran que la principal razón de la inactividad de las mujeres en el mercado laboral es la falta de posibilidades para conciliar de forma efectiva sus deberes profesionales y familiares. Como consecuencia de ello, la brecha de género en las pensiones, resultado de las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida de la mujer y durante sus períodos de ausencia del mercado laboral, se sitúa en un crudo 40 % de media en la Unión<sup>1</sup>. Se avanza lentamente

---

<sup>1</sup> Datos de la DG JUST: [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence\\_en#womeninwork](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork).

en la consecución de la igualdad de género en el mercado laboral, por lo que son necesarias medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional para cambiar esta tendencia<sup>1</sup>. Además, las políticas de conciliación son fundamentales para dar una respuesta eficaz a la escasez de mano de obra y al creciente envejecimiento de la población<sup>2</sup>.

La ponente desea centrarse en el objetivo de la Directiva de aumentar el empleo femenino y en reflejar adecuadamente su base jurídica. Para conseguirlo, la ponente considera esenciales dos pilares clave de la propuesta, a saber:

- 1) el carácter intransferible del permiso parental es una condición necesaria para lograr un reparto equitativo de los permisos entre mujeres y hombres, así como un instrumento para aumentar la presencia de las mujeres en el mercado laboral y la participación de los hombres en las tareas familiares.
- 2) una remuneración de los permisos equivalente a la de la baja por enfermedad es compatible con el marco jurídico existente y con la Directiva sobre el permiso de maternidad. Los padres se acogen a los permisos cuando se ofrece un nivel de remuneración suficientemente elevado<sup>3</sup>.

Un permiso de paternidad remunerado es el principal prerrequisito para que los padres participen en el cuidado de los hijos<sup>4</sup>. No obstante, la ponente ha decidido introducir un cierto grado de flexibilidad por lo que respecta al disfrute del permiso de paternidad para brindar a los padres la posibilidad de acogerse a ese derecho a lo largo de todo un año tras el nacimiento o la adopción de su hijo: de esta forma es probable que más padres decidan pedir un permiso de paternidad, ya que algunos hombres pueden carecer de la confianza necesaria para ocuparse de un niño que acaba de nacer. En cualquier caso, la ponente ha decidido mantener la preferencia por el disfrute del permiso de paternidad en el momento del nacimiento o la adopción, puesto que está demostrado que el vínculo padre-hijo se construye

---

<sup>1</sup> EIGE: Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 - Main findings (Índice de igualdad de género 2017: medición de la igualdad de género en la Unión Europea 2005-2015 - Principales conclusiones). Capítulo 4: Domain of work: 10 years of slow progress (Ámbito laboral: diez años de lentos progresos).

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)

<sup>3</sup> Eurofound: Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union (Fomento del permiso parental y el permiso de paternidad entre los padres en la Unión Europea) (2015), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>. OCDE (2017), *The pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle* (La búsqueda de la igualdad de género: una lucha ardua), OECD Publishing, París. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

<sup>4</sup> Existen estudios que muestran que el permiso de paternidad es necesario para fomentar una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos, por ejemplo a través de un permiso parental posterior, pero también por lo que respecta a su implicación general en la educación de los hijos: Linda Haas & C. Philip Hwang (2008) *The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden* (El impacto del permiso parental en la participación de los padres en el cuidado de los hijos y en sus relaciones: lo aprendido de Suecia), *Community, Work & Family*, 11:1, 85-104, DOI: [10.1080/13668800701785346](https://doi.org/10.1080/13668800701785346) Sakiko Tanaka & Jane Waldfogel (2007): *Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies* (Efectos del permiso parental y los horarios de trabajo en las relaciones de los padres con sus hijos) *Community, Work & Family*, 10:4, 409-426, DOI: [10.1080/13668800701575069](https://doi.org/10.1080/13668800701575069) Eyal Abraham, Talma Hendler, Irit Shapira-Lichter, Yaniv Kanat-Maymon, Orna Zagoory-Sharon & Ruth Feldman: *Father's brain is sensitive to childcare experiences* (El cerebro de los padres es sensible a las experiencias de cuidado de los hijos), *Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS)*, julio de 2014, 111 (27) 9792-9797.

mejor en esa primera etapa<sup>1</sup>. Por lo que respecta al permiso para cuidadores, la ponente considera que se trata de una respuesta acertada al problema del envejecimiento de la población, ya que las responsabilidades familiares no se limitan solo al cuidado de los hijos.

La ponente introduce varias modificaciones con la intención de adaptar la propuesta a las necesidades de las economías de la Unión.

En primer lugar, si bien las medidas de conciliación constituyen una inversión a largo plazo que aporta prosperidad económica y fomenta el empleo femenino, es preciso velar por que el funcionamiento a corto y a largo plazo de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas no se vea afectado. Es necesaria una mayor claridad para las empresas, lo que se traducirá en una mejor planificación y evitará la pérdida de productividad. Para ello, la ponente subraya que son precisos plazos de preaviso claros, así como una antigüedad para poder acogerse a los permisos y a las fórmulas de trabajo flexible.

Si bien la ponente reconoce que debe prestarse especial atención a los grupos desfavorecidos, ha decidido no introducir un derecho de permiso ampliado para los progenitores en activo de familias monoparentales, ya que los objetivos de la Directiva se centran en el aumento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral. Ampliar los períodos de permiso para las familias monoparentales puede, en la práctica, prolongar la ausencia del mercado laboral de las madres solteras, que representan la mayoría de las familias monoparentales, y, por lo tanto, ir en detrimento del objetivo de la Directiva, con repercusiones negativas sobre la independencia financiera de estas mujeres. La Directiva deja en manos de los Estados miembros la definición de la naturaleza y la estructura del apoyo en el caso de las familias desfavorecidas, lo que la ponente respalda plenamente.

Por último, la ponente considera que la posición del Parlamento Europeo debe centrarse en la defensa de los principales objetivos de la Directiva, así como en su base jurídica, que se fundamenta en la igualdad entre mujeres y hombres. El Parlamento Europeo también debe adoptar una actitud estratégica y evitar el fracaso de una propuesta demasiado ambiciosa, respetando las reservas manifestadas por los Estados miembros con el objetivo de conseguir una rápida aprobación en el Consejo.

---

<sup>1</sup> Cuanto más fuerte sea el vínculo, más probable es que el padre participe en las tareas de cuidado de los hijos, y, cuanto mayor sea su participación con el primer hijo, más posibilidades hay de que las familias decidan tener un segundo hijo.

Ann-Zofie Duvander & Gunnar Andersson (2008): Gender Equality and Fertility in Sweden (Igualdad de género y fertilidad en Suecia), *Marriage & Family Review*, 39: 1-2, 121-142, DOI: 10.1300/J002v39n01\_07

## ENMIENDAS

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que tome en consideración las siguientes enmiendas:

### Enmienda 1

#### Propuesta de Directiva Considerando 2

##### *Texto de la Comisión*

(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.

##### *Enmienda*

(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 y *el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la eliminación de las desigualdades* y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres *son* objetivos de la Unión. De la misma forma, en *virtud del* artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se *prohíbe toda discriminación por cualquier motivo, mientras que su artículo 23* establece que la igualdad entre mujeres y hombres debe garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

### Enmienda 2

#### Propuesta de Directiva Considerando 4

##### *Texto de la Comisión*

(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

##### *Enmienda*

(4) La Unión y *todos los Estados miembros de la Unión son Partes* en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *La Convención destaca que*

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.

*las personas con discapacidad y sus familiares deben recibir la protección y la asistencia necesarias para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones.* 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. *Además, la Convención, en su artículo 23, dispone que los Estados Partes tomarán medidas efectivas y pertinentes para poner fin a la discriminación contra las personas con discapacidad en todas las cuestiones relacionadas con el matrimonio, la familia, la paternidad y las relaciones personales.*

### Enmienda 3

#### Propuesta de Directiva Considerando 5

##### *Texto de la Comisión*

(5) Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, haciendo que para los hombres sea más fácil compartir con las mujeres de manera equitativa las responsabilidades familiares y acabando con las brechas de género en materia de ingresos y *salarios*. Estas políticas deben tener en cuenta los cambios

##### *Enmienda*

(5) Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, *favoreciendo* y haciendo que para los hombres sea más fácil compartir con las mujeres de manera equitativa las responsabilidades familiares y acabando con las brechas de género en materia de ingresos, *salarios* y *pensiones*. Estas

demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población.

políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población. ***Además, deben contribuir también a luchar contra los estereotipos atribuidos a los roles de género.***

#### **Enmienda 4**

##### **Propuesta de Directiva Considerando 6 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(6 bis) El pilar europeo de derechos sociales, proclamado por los Estados miembros el 17 de noviembre de 2017, tiene por objeto otorgar derechos nuevos y más eficaces a los ciudadanos de la Unión. Este pilar se basa en veinte principios fundamentales, incluido el principio 2 sobre la igualdad de sexos, el principio 3 sobre la igualdad de oportunidades y el principio 9 sobre el equilibrio entre vida profesional y vida privada. Este último estipula que «los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada».***

#### **Enmienda 5**

##### **Propuesta de Directiva Considerando 6 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***(6 ter) Aproximadamente el 80 % de los cuidados no profesionales de la Unión,***

*normalmente no remunerados, son dispensados por familiares y amigos, que aportan una parte imprescindible de la prestación, organización y sostenibilidad de los sistemas de salud y asistencia social. Aproximadamente dos terceras partes de los cuidadores europeos son mujeres. Se estima que el valor económico de los cuidados no profesionales no remunerados en la Unión, como porcentaje del coste total de la prestación de servicios asistenciales profesionales a largo plazo, varía entre el 50 y el 90 %;*

## Enmienda 6

### Propuesta de Directiva Considerando 7

#### *Texto de la Comisión*

(7) No obstante, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue siendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores con responsabilidades familiares, que repercute negativamente en el empleo femenino. Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las **obligaciones laborales y familiares**. Las mujeres, cuando tienen hijos, tienden a trabajar menos horas en empleos retribuidos y pasan más tiempo ocupándose de responsabilidades familiares por las que no reciben remuneración. Se ha demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente también repercute negativamente en el empleo femenino, ya que lleva a algunas mujeres a abandonar por completo el mercado de trabajo.

#### *Enmienda*

(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 **responsabilidades familiares y laborales**. 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 **que necesita cuidados o asistencia** también repercute negativamente en el empleo femenino, ya que lleva a algunas mujeres a abandonar por completo **o en parte** el mercado de trabajo, **lo que se traduce en un efecto económico negativo sobre sus salarios y pensiones**.

## Enmienda 7

### Propuesta de Directiva Considerando 8

#### *Texto de la Comisión*

(8) El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades familiares. La ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa las diferencias de género en materia laboral y familiar. Por el contrario, ha quedado demostrado que cuando los padres se acogen a fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, esto tiene un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado.

#### *Enmienda*

(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, ***así como el carácter no transferible del permiso parental***, en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa las diferencias de género en materia laboral y familiar. Por el contrario, ha quedado demostrado que cuando los padres se acogen a fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, esto tiene un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado. ***Además, los estudios de Eurofound muestran que los índices de utilización de permisos entre los progenitores dependen de numerosos factores interrelacionados. Entre estos factores figuran: la información acerca del permiso disponible; la compensación económica del permiso y las diferencias salariales; la disponibilidad y la flexibilidad de los servicios de guardería; los modelos imperantes de organización de la familia; y la medida en que los trabajadores temen aislarse del mercado laboral si se acogen a un permiso<sup>1 bis</sup>.***

*<sup>1 bis</sup> Eurofound: «Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union» (Promover el disfrute del permiso parental y de paternidad por parte de los padres en la Unión), (2015) y «The gender employment gap: Challenges and solutions» (La brecha laboral de género: retos y soluciones), (2016).*

## **Enmienda 8**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) La disponibilidad de infraestructuras de calidad, accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y de otras personas dependientes ha demostrado ser un factor fundamental para las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional que facilita la rápida reincorporación al trabajo de las madres y una mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, en 2018 la mayoría de los Estados miembros de la Unión aún no han alcanzado los denominados objetivos de Barcelona acerca de la asistencia infantil, fijados en 2002. La consecución de estos objetivos es fundamental para permitir que las mujeres participen plenamente en el empleo y, para resolver el problema, es esencial priorizar la inversión en servicios de guardería comunitarios, asequibles, accesibles y de calidad en el próximo Marco Financiero Plurianual.*

## **Enmienda 9**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 8 ter (nuevo)**

*(8 ter) Una carga fiscal desproporcionadamente elevada en el segundo trabajador en la mayoría de los Estados miembros sigue constituyendo un desincentivo considerable para la participación de la mujer en el mercado de trabajo. La identificación y la eliminación de todos los obstáculos resultantes de los regímenes fiscales y de prestaciones con sesgo de género es fundamental para promover la plena participación de la mujer en el empleo y fomentar un reparto equitativo de la labor reproductiva y de las responsabilidades asistenciales.*

## Enmienda 10

### Propuesta de Directiva Considerando 13

(13) Al objeto de fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, debe introducirse el derecho al permiso de paternidad para que los padres se acojan a él con ocasión del nacimiento de un hijo. A fin de tener en cuenta las diferencias entre los Estados miembros, el derecho al permiso de paternidad debe ser independiente del estado civil o familiar definido en el Derecho nacional.

(13) Al objeto de fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, debe introducirse el derecho al permiso de paternidad **remunerado** para que los padres **o un segundo progenitor equivalente según lo establecido en la legislación nacional** se acojan a él con ocasión del nacimiento **o la adopción** de un hijo **y dentro de los límites de la duración del permiso de maternidad**. 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.

## Enmienda 11

### Propuesta de Directiva

## Considerando 13 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(13 bis)** *Los Estados miembros también deben valorar si las condiciones y las modalidades detalladas del permiso parental deben adaptarse a las necesidades específicas de los padres que se encuentran en situaciones especiales que requieran una mayor presencia, en concreto en el caso de padres con discapacidad o con hijos con discapacidad, incluidos problemas de salud mental o con un problema médico o enfermedad grave, y padres solos según se defina en la legislación y los usos nacionales en los Estados miembros.*

## Enmienda 12

### Propuesta de Directiva Considerando 14

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(14) Dado que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres, la presente Directiva, al objeto de animar al segundo progenitor a acogerse al permiso parental, al tiempo que mantiene el derecho contemplado en la Directiva 2010/18/UE de que cada uno de los progenitores disfrute de un mínimo de cuatro meses de permiso parental, amplía de uno a cuatro meses el período de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro.

(14) Dado que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres, la presente Directiva, al objeto de animar al segundo progenitor a acogerse al permiso parental, al tiempo que mantiene el derecho contemplado en la Directiva 2010/18/UE de que cada uno de los progenitores disfrute de un mínimo de cuatro meses de permiso parental, amplía de uno a cuatro meses el período de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro. ***Los Estados miembros podrán determinar que se disfrute de dos meses de permiso parental durante los cuatro primeros años de vida del hijo. No obstante, si no se hubiera utilizado dentro de ese plazo, los Estados miembros garantizarán que el permiso no se pierda y pueda utilizarse como mínimo hasta los***

*diez años de edad de un hijo.*

## Enmienda 13

### Propuesta de Directiva Considerando 15

#### *Texto de la Comisión*

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

Dado que, gracias a la flexibilidad, es más probable que el segundo progenitor, en particular el padre, se acoja a su derecho a disfrutar de este permiso, debe permitirse que los trabajadores pidan disfrutarlo a tiempo parcial, a tiempo completo o con

#### *Enmienda*

(15) Con el fin de ofrecer más posibilidades a los progenitores para que disfruten del permiso parental a medida que sus hijos van creciendo, debe concederse el derecho a acogerse a dicho permiso como mínimo hasta que el hijo cumpla **diez** años. Los Estados miembros deben poder determinar, **teniendo en cuenta en particular las limitaciones de las microempresas, un plazo razonable** de preaviso que ha de cumplir el trabajador al solicitar al empleador el permiso parental. **Para evitar posibles abusos, los Estados miembros deben poder introducir un requisito de antigüedad mínima, de una duración máxima de seis meses, para que el trabajador pueda acogerse a este derecho.** Habida cuenta de la creciente diversidad de fórmulas contractuales, para el cálculo de la antigüedad debe tenerse en cuenta la suma de contratos sucesivos de duración determinada con el mismo empleador. Para que exista un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las de los empleadores, los Estados miembros también deben poder determinar si el empleador puede decidir aplazar la concesión del permiso parental en determinadas circunstancias. En tales casos, el empleador debe justificar su decisión **por escrito.**

Dado que, gracias a la flexibilidad, es más probable que el segundo progenitor, en particular el padre, se acoja a su derecho a disfrutar de este permiso, debe permitirse que los trabajadores pidan disfrutarlo a tiempo parcial, a tiempo completo o con

arreglo a otras formas flexibles. Debe ser el empleador quien decida si accede o no a esta petición del trabajador de disfrutar del permiso parental acogiéndose a formas flexibles distintas del tiempo completo. Los Estados miembros también deben valorar si las condiciones y las modalidades detalladas del permiso parental deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones *particularmente adversas*.

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 *que se encuentran* en situaciones *especiales que requieran una mayor presencia, en concreto en el caso de progenitores con discapacidad o con hijos con discapacidad, incluidos problemas de salud mental o con un problema médico o enfermedad grave, y progenitores solos según se defina en la legislación y los usos nacionales en los Estados miembros*.

## Enmienda 14

### Propuesta de Directiva Considerando 16

#### *Texto de la Comisión*

(16) Para facilitar la vuelta al trabajo tras el permiso parental, *se anima a* los trabajadores y los empleadores *a* mantener el contacto durante el período de permiso y *a concertarse con respecto a* cualquier medida oportuna de reintegración, que las partes afectadas deben decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

#### *Enmienda*

(16) Para facilitar la vuelta al trabajo tras el permiso parental, los trabajadores y los empleadores *deben tener la posibilidad de* mantener *voluntariamente* el contacto durante el período de permiso. *El contacto entre los trabajadores y los empleadores no debe generar una carga ni una molestia para los trabajadores ni sus familiares y debe facilitar la aplicación de* cualquier medida oportuna de reintegración, que las partes afectadas deben decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales. *No debe discriminarse de ninguna manera a los trabajadores que no deseen mantener el contacto.*

## Enmienda 15

### Propuesta de Directiva Considerando 17

#### *Texto de la Comisión*

(17) Con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los **hombres y las mujeres** que **tengan a su cargo** familiares mayores o necesitados de cuidados, debe permitirse a **estos** trabajadores que se ausenten del trabajo acogiéndose a un permiso para cuidadores con el fin de ocuparse del familiar en cuestión. Para evitar abusos relacionados con este derecho, debe poder exigirse prueba de **la enfermedad grave o de la situación de dependencia** antes de concederse el permiso.

#### *Enmienda*

(17) Con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los **trabajadores** que **cuiden de** familiares mayores o necesitados de cuidados, debe permitirse a **los** trabajadores **con familiares que necesiten cuidados o asistencia como consecuencia de un motivo médico grave** que se ausenten del trabajo acogiéndose a un permiso para cuidadores con el fin de ocuparse del familiar en cuestión. Para evitar abusos relacionados con este derecho, debe poder exigirse **una** prueba **médica de dicho motivo médico** grave **que justifique la necesidad de cuidados o asistencia** antes de concederse el permiso.

## Enmienda 16

### Propuesta de Directiva Considerando 17 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

(17 bis) **El establecimiento de un permiso para cuidadores individuales no debe sustituir a los servicios asistenciales comunitarios, profesionales, accesibles, asequibles y de calidad, que también contribuirán en gran medida al futuro desarrollo económico.**

## Enmienda 17

### Propuesta de Directiva Considerando 19

### *Texto de la Comisión*

(19) Para incentivar más a los trabajadores con hijos u otras responsabilidades familiares (en particular a los hombres) a que se acojan a los permisos contemplados en la presente Directiva, debe establecerse el derecho a percibir una prestación económica adecuada durante el tiempo que dure el permiso. La cuantía de la prestación **debe ser**, como mínimo, equivalente **a la que recibiría el trabajador en cuestión en caso de baja por enfermedad**. Los **Estados miembros** deben tener en cuenta la importancia de que no se interrumpan los derechos a la seguridad social, incluida la asistencia sanitaria.

### *Enmienda*

(19) Para incentivar más a los trabajadores con hijos u otras responsabilidades familiares (en particular a los hombres) a que se acojan a los permisos contemplados en la presente Directiva, debe establecerse el derecho a percibir una prestación económica adecuada durante el tiempo que dure el permiso. ***El Estado miembro definirá la cuantía de la prestación, que será equivalente al subsidio de maternidad establecido a nivel nacional en caso de permiso de paternidad, mientras que en el caso del permiso parental y el permiso para cuidadores será***, como mínimo, equivalente ***al 80 % del salario bruto del trabajador. De esta forma, los Estados miembros garantizan que el pago o la prestación económica se fija a un nivel que anime a los progenitores a compartir mejor las prestaciones*** y deben tener en cuenta la importancia de que no se interrumpan los derechos a la seguridad social, incluida la asistencia sanitaria **y los planes de pensiones**.

## **Enmienda 18**

### **Propuesta de Directiva Considerando 20**

#### *Texto de la Comisión*

(20) La Directiva 2010/18/UE exige a los Estados miembros que definan el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante el período de permiso parental. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la relación laboral entre el trabajador y el empleador se mantiene, por tanto, durante el período de permiso, por lo que, a efectos del Derecho de la Unión, el beneficiario de dicho permiso sigue siendo, durante ese período, un

#### *Enmienda*

(20) La Directiva 2010/18/UE exige a los Estados miembros que definan el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante el período de permiso parental. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la relación laboral entre el trabajador y el empleador se mantiene, por tanto, durante el período de permiso, por lo que, a efectos del Derecho de la Unión, el beneficiario de dicho permiso sigue siendo, durante ese período, un

trabajador. Por consiguiente, al definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para los períodos de permiso contemplados en la presente Directiva, ***incluidos*** los derechos a la ***seguridad social***, los Estados miembros ***deben asegurarse de que se mantiene la relación laboral***.

trabajador. Por consiguiente, al definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para los períodos de permiso contemplados en la presente Directiva, ***los Estados miembros deben asegurarse de que se mantiene la relación laboral, sin perjuicio de los derechos en materia de seguridad social, incluida la cotización a la pensión a la que el trabajador sigue sujeto durante todo el período del permiso. En ese sentido, los Estados miembros garantizarán que el permiso contemplado por la presente Directiva no afecte a los derechos al cobro de pensión del trabajador durante todo ese período.***

## Enmienda 19

### Propuesta de Directiva Considerando 21

#### *Texto de la Comisión*

(21) A fin de animar a los progenitores y los cuidadores que trabajan a permanecer en el mercado laboral, estos han de poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. Por tanto, los progenitores y los cuidadores que trabajan deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible, es decir, han de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus obligaciones familiares, acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral. A fin de abordar las necesidades de los trabajadores y los empleadores, los Estados miembros deben poder limitar la duración de las fórmulas de trabajo flexible, incluida la reducción de horarios. Si bien se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial es útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado de trabajo después de dar a luz, los largos períodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un

#### *Enmienda*

(21) A fin de animar a los progenitores y los cuidadores que trabajan a permanecer en el mercado laboral, estos han de poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. Por tanto, los progenitores y los cuidadores que trabajan deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible, es decir, han de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus obligaciones familiares, acogiéndose ***cuando proceda*** a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral. A fin de abordar las necesidades de los trabajadores y los empleadores, los Estados miembros deben poder limitar la duración de las fórmulas de trabajo flexible, incluida la reducción de horarios. Si bien se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial es útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado de trabajo después de dar a luz, los largos períodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un

descenso de las cotizaciones a la seguridad social, lo que se traduce en derechos reducidos o inexistentes al cobro de pensiones. La decisión final en cuanto a si se acepta o no la petición de un trabajador de acogerse a fórmulas de trabajo flexible debe recaer en el empleador, **ya que** las circunstancias específicas subyacentes a la necesidad de acogerse a estas fórmulas pueden cambiar. Por tanto, los trabajadores deben tener derecho no solo a volver a su modelo de trabajo original al término de un período acordado **determinado**, sino también a solicitar esa vuelta siempre que cualquier cambio en las circunstancias subyacentes así lo requiera.

descenso de las cotizaciones a la seguridad social, lo que se traduce en derechos reducidos o inexistentes al cobro de pensiones. **Aunque** la decisión final en cuanto a si se acepta o no la petición de un trabajador de acogerse a fórmulas de trabajo flexible debe recaer en el empleador, **deberá tener en cuenta las necesidades de los empleados, así como las limitaciones respecto a las modalidades de trabajo y la planificación para las microempresas, y su rechazo deberá estar justificado**. 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 solicitar esa vuelta siempre que cualquier cambio en las circunstancias subyacentes así lo requiera.

## Enmienda 20

### Propuesta de Directiva Considerando 22

#### *Texto de la Comisión*

(22) Las distintas fórmulas de permisos pretenden brindar apoyo durante un período de tiempo específico a los progenitores y los cuidadores que trabajan, y su objetivo es mantener y promover su apego permanente al mercado de trabajo. Así pues, conviene asimismo regular expresamente la protección de los derechos laborales de los trabajadores que se acogen a alguno de los permisos contemplados en la presente Directiva, en particular su derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente y a que sus condiciones no sufran ningún deterioro como consecuencia de su ausencia. Los trabajadores deben conservar sus derechos adquiridos, o en proceso de

#### *Enmienda*

(22) Las distintas fórmulas de permisos pretenden brindar apoyo durante un período de tiempo específico a los progenitores y los cuidadores que trabajan, y su objetivo es mantener y promover su apego permanente al mercado de trabajo. Así pues, conviene asimismo regular expresamente la protección de los derechos laborales de los trabajadores que se acogen a alguno de los permisos contemplados en la presente Directiva, en particular su derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente y a que sus condiciones no sufran ningún deterioro como consecuencia de su ausencia. Los trabajadores deben conservar sus derechos adquiridos, o en proceso de adquisición, hasta el final del permiso. **No**

adquisición, hasta el final del permiso.

*menos importante es el objetivo de las modalidades de permiso de garantizar que los progenitores trabajadores mantengan una vida familiar de calidad, puedan cuidar de sus hijos y asumir sus responsabilidades, incluida su función educativa principal, especialmente en la primera infancia, de la mejor manera posible y pasando tiempo de calidad con sus hijos. Una conciliación ineficaz de la vida familiar y la vida profesional también puede afectar negativamente a la salud física y psicológica de los hijos y los progenitores.*

## Enmienda 21

### Propuesta de Directiva Considerando 23

#### *Texto de la Comisión*

(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.

#### *Enmienda*

(23) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a un permiso o a fórmulas de trabajo flexible deben estar protegidos contra **cualquier tipo de** discriminación o contra cualquier trato menos favorable por este motivo. **Al mismo tiempo, con vistas a asegurar un equilibrio entre los intereses de los empleadores y de los trabajadores, los Estados miembros velarán por la protección de los empleadores frente a cualquier abuso relacionado con estos derechos.**

## Enmienda 22

### Propuesta de Directiva Considerando 24

#### *Texto de la Comisión*

(24) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a los permisos o a las fórmulas de trabajo flexible contemplados

#### *Enmienda*

(24) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a los permisos o a las fórmulas de trabajo flexible contemplados

en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido y contra cualquier preparación para un posible despido por haber solicitado tales permisos o haberse acogido a ellos, o por haber ejercido su derecho a solicitar tales fórmulas de trabajo flexible. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos por estos motivos, deben poder pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados.

en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido y contra cualquier preparación para un posible despido por haber solicitado tales permisos o haberse acogido a ellos, o por haber ejercido su derecho a solicitar tales fórmulas de trabajo flexible. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos por estos motivos, deben poder pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados *por escrito*.

### Enmienda 23

#### Propuesta de Directiva Considerando 26

##### *Texto de la Comisión*

(26) Los Estados miembros deben establecer unas sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias por incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato es necesario que los trabajadores gocen de una protección judicial adecuada contra cualquier trato o consecuencia desfavorable resultante de una denuncia o procedimiento relacionado con los derechos contemplados en la presente Directiva. Las víctimas pueden ser disuadidas de ejercer sus derechos ante la amenaza de posibles represalias, por lo que deben recibir protección contra cualquier trato desfavorable cuando ejerzan los derechos que les otorga la presente Directiva. Dicha protección es especialmente pertinente en el caso de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

##### *Enmienda*

(26) Los Estados miembros deben establecer unas sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias por incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato es necesario que los trabajadores gocen de una protección judicial adecuada contra cualquier trato o consecuencia desfavorable resultante de una denuncia o procedimiento relacionado con los derechos contemplados en la presente Directiva. Las víctimas pueden ser disuadidas de ejercer sus derechos ante la amenaza de posibles represalias, por lo que deben recibir protección contra cualquier trato desfavorable cuando ejerzan los derechos que les otorga la presente Directiva. Dicha protección es especialmente pertinente en el caso de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones. ***Las inspecciones laborales y sociales supervisarán la correcta aplicación de la***

*presente Directiva con los medios necesarios para evitar la discriminación y garantizar un acceso equitativo de los trabajadores al ejercicio de sus derechos sociales y laborales.*

## Enmienda 24

### Propuesta de Directiva Considerando 27

#### *Texto de la Comisión*

(27) Con vistas a seguir mejorando el nivel de protección de los derechos contemplados en la presente Directiva, los organismos nacionales de fomento de la igualdad también deben ser competentes en los ámbitos cubiertos por dicha Directiva.

#### *Enmienda*

(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 **y de defensa de los derechos de los niños** también deben ser competentes en los ámbitos cubiertos por dicha Directiva.

## Enmienda 25

### Propuesta de Directiva Considerando 28

#### *Texto de la Comisión*

(28) La presente Directiva establece requisitos mínimos, **ofreciendo** así a los Estados miembros **la posibilidad de** introducir o **de** mantener disposiciones más favorables. A menos que la presente Directiva introduzca disposiciones menos favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente de la Unión en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general del que gozan los trabajadores en el ámbito cubierto por la presente Directiva.

#### *Enmienda*

(28) La presente Directiva establece requisitos mínimos, **permitiendo** así a los Estados miembros introducir o mantener disposiciones más favorables. A menos que la presente Directiva introduzca disposiciones menos favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente de la Unión, **la legislación nacional y los convenios colectivos** 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.

## Enmienda 26

### Propuesta de Directiva Considerando 28 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(28 bis) Los Estados miembros estudiarán la ampliación a los trabajadores autónomos de las medidas contenidas en la presente Directiva.**

## Enmienda 27

### Propuesta de Directiva Considerando 30

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(30) **La** presente Directiva **debe** evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. Se invita, por tanto, a los Estados miembros a evaluar el impacto de su acto de transposición en las pymes, con el fin de asegurarse de que estas no se **ven** afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa.

(30) **Al aplicar la** presente Directiva, **los Estados miembros deben** evitar establecer trabas **injustificadas** de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de **microempresas, y de** pequeñas y medianas empresas. Se invita, por tanto, a los Estados miembros a evaluar **periódicamente** el impacto de su acto de transposición en las pymes, con el fin de asegurarse de que estas no se **vean** afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, **sobre todo por lo que respecta al impacto de las modalidades del permiso parental y las fórmulas de trabajo flexible en la organización del trabajo, y se les invita a publicar los resultados de dichas evaluaciones.**

## Enmienda 28

### Propuesta de Directiva Considerando 32 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(32 bis) Para lograr un mejor equilibrio entre la vida privada y laboral y una mayor igualdad de género en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y para alcanzar plenamente el objetivo previsto en la presente Directiva, la Comisión también contemplará la evaluación de la revisión de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, que se remonta a 1992, teniendo en cuenta los nuevos derechos y disposiciones acordados en la presente Directiva.*

## Enmienda 29

### Propuesta de Directiva Artículo 2 – párrafo 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

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

La presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores con contratos de trabajo o con otra relación laboral, *según se defina en la legislación, los convenios colectivos y/o las prácticas en vigor en cada Estado miembro, de conformidad con los criterios para determinar el estatuto de un trabajador conforme a lo establecido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.*

## Enmienda 30

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra a

*Texto de la Comisión*

a) «permiso de paternidad»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los padres con ocasión del nacimiento de un hijo;

*Enmienda*

a) «permiso de paternidad»: ausencia **remunerada** del trabajo a la que pueden acogerse los padres **o un segundo progenitor equivalente, según se defina en el Derecho nacional, con motivo del nacimiento o de la adopción de un hijo y que se disfrutará** con ocasión del nacimiento **o la adopción** de un hijo **dentro de los límites de la duración del permiso de maternidad**;

**Enmienda 31**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 3 – párrafo 1 – letra b**

*Texto de la Comisión*

b) «permiso parental»: ausencia del trabajo por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo para cuidar de este;

*Enmienda*

b) «permiso parental»: ausencia **remunerada** del trabajo por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo para cuidar de este;

**Enmienda 32**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 3 – párrafo 1 – letra c**

*Texto de la Comisión*

c) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda **en caso de enfermedad grave o dependencia de un familiar**;

*Enmienda*

c) «cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda **a un familiar necesitado de cuidados o ayuda debido a un motivo médico o discapacidad grave tal como se define en la Convención de la Naciones Unidas sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad**;

## Enmienda 33

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra c bis (nueva)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*c bis) «permiso para cuidadores»: ausencia remunerada del trabajo a la que pueden acogerse los cuidadores a fin de dispensar cuidados o prestar ayuda personal a un familiar necesitado de cuidados o ayuda debido a un motivo médico o discapacidad grave;*

## Enmienda 34

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra d

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

d) «familiar»: hijo, hija, padre, madre o cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho están contempladas en el Derecho nacional;

d) «familiar»: **como mínimo** hijo, hija, padre, madre, **hermano, hijastros, hijos de adopción, nietos, abuelos, tutor legal o menor tutelado**, cónyuge del trabajador, o pareja de hecho de este cuando las uniones de hecho están contempladas en el Derecho nacional;

## Enmienda 35

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra d bis (nueva)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*d bis) «tercero designado»: trabajador al que un progenitor transfiere su derecho a permisos en virtud de la presente Directiva;*

## Enmienda 36

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra e

#### *Texto de la Comisión*

e) «**dependencia**»: **situación** en **la** que una persona necesita cuidados, con carácter temporal o permanente, debido a una discapacidad o **a un problema** médico serio **distinto de una enfermedad grave**;

#### *Enmienda*

e) «**necesidades de cuidado y ayuda**»: **estado** en **el** que una persona necesita cuidados, con carácter temporal o permanente, debido a una discapacidad o **motivo** médico serio **que requiera asistencia personal o ayuda**;

## Enmienda 37

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra f

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

f) «**fórmulas de trabajo flexible**»: posibilidad que tienen los trabajadores de ajustar **voluntariamente** sus modelos de trabajo acogiendo a fórmulas de trabajo a distancia **cuando sea posible**, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral.

## Enmienda 38

### Propuesta de Directiva Artículo 4 – apartado 1

#### *Texto de la Comisión*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los padres tengan derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de al menos diez días laborables con ocasión del nacimiento de un hijo.

#### *Enmienda*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los padres **o los segundos progenitores equivalentes según lo establecido en la legislación nacional** tengan derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de al menos diez días laborables con ocasión del nacimiento **o la adopción** de un hijo, **dentro de los límites de la duración del permiso de maternidad**.

## Enmienda 39

### Propuesta de Directiva Artículo 4 – apartado 1 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***1 bis. Los Estados miembros valorarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las fórmulas concretas para la aplicación del permiso de paternidad a las necesidades de padres en situaciones especiales, que definirán los Estados miembros, que requieran aumentar su presencia. Estas situaciones especiales podrán incluir: padres con discapacidad, padres con hijos con discapacidad, incluidos problemas de salud mental, un problema médico o enfermedad grave y padres solos según se defina en la legislación y los usos nacionales en los Estados miembros.***

## Enmienda 40

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

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

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan un derecho individual a disfrutar de un permiso parental **remunerado y no transferible** de al menos cuatro meses antes de que el hijo alcance una determinada edad, que será, como mínimo, de **diez** años. **Los Estados miembros valorarán la posibilidad de ampliar el derecho al permiso parental para trabajadores en situaciones especiales, que definirán los Estados miembros, que requieran una mayor presencia. Estas situaciones especiales**

*podrán incluir: progenitores con discapacidad o con hijos con discapacidad, incluidos problemas de salud mental, un problema médico o enfermedad grave y progenitores solos según se defina en la legislación y los usos nacionales en los Estados miembros.*

## Enmienda 41

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 2

#### *Texto de la Comisión*

2. Cuando los Estados miembros permitan que uno de los progenitores transfiera su derecho al permiso parental al otro progenitor, se asegurarán de que al menos cuatro meses no puedan ser transferidos.

#### *Enmienda*

2. Cuando los Estados miembros permitan que uno de los progenitores transfiera su derecho al permiso parental al otro progenitor, se asegurarán de que al menos cuatro meses no puedan ser transferidos. ***En los casos en que los Estados miembros prevean un permiso parental de más de cuatro meses, una parte limitada de dicho permiso podrá ser transferible no solo al otro progenitor, sino también a un tercero designado que se ocupe efectivamente del menor.***

## Enmienda 42

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 4

#### *Texto de la Comisión*

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 Consejo<sup>21</sup>) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de la antigüedad.

#### *Enmienda*

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 ***seis meses***. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada (a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo<sup>21</sup>) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de la antigüedad.

---

<sup>21</sup> Directiva del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

---

<sup>21</sup> Directiva del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

## Enmienda 43

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 5

#### *Texto de la Comisión*

5. Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período **razonable** alegando como motivo que dicho permiso alteraría seriamente el buen funcionamiento del establecimiento. Los empleadores deberán justificar cualquier aplazamiento de un permiso parental por escrito.

#### *Enmienda*

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 **dos veces** y por un período **máximo de seis meses** alegando como motivo que dicho permiso alteraría seriamente el buen funcionamiento del establecimiento. Los empleadores deberán justificar cualquier aplazamiento de un permiso parental por escrito. **Además, los Estados miembros tendrán en cuenta en particular las limitaciones de las microempresas.**

## Enmienda 44

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 6

#### *Texto de la Comisión*

6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental a tiempo parcial, en bloques separados por períodos de trabajo o con arreglo a otras formas

#### *Enmienda*

6. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental a tiempo parcial, en bloques separados por períodos de trabajo o con arreglo a otras formas

flexibles. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas peticiones por escrito.

flexibles. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas peticiones por escrito **y en un plazo razonable a partir de la presentación de la solicitud.**

## Enmienda 45

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 7

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

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 *en situaciones especiales que definirán los Estados miembros. Estas situaciones especiales podrán incluir: progenitores con discapacidad o con hijos con discapacidad, incluidos problemas de salud mental, un problema médico o enfermedad grave y progenitores solos según se defina en la legislación y los usos nacionales en los Estados miembros.*

## Enmienda 46

### Propuesta de Directiva Artículo 6 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de al menos cinco días laborables al año por trabajador. Este derecho podrá estar supeditado a la justificación adecuada de que el familiar

#### *Enmienda*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de al menos cinco días laborables al año por trabajador. Este derecho podrá estar supeditado a la justificación *médica* adecuada de que el

del trabajador *sufre un problema médico*.

familiar del trabajador *precisa cuidados y asistencia*.

#### Enmienda 47

##### Propuesta de Directiva

##### Artículo 6 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

##### *Artículo 6 bis*

*La información acerca del estado de salud o de la situación de pérdida de autonomía deberá ser confidencial y compartirse únicamente con un número restringido de servicios implicados a fin de salvaguardar el derecho a la protección de datos tanto del trabajador como de la persona que necesite asistencia.*

#### Enmienda 48

##### Propuesta de Directiva

##### Artículo 8 – apartado 1

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

De conformidad con las circunstancias nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban **un** remuneración o una prestación económica adecuada **equivalente al menos a la que recibirían en caso de baja por enfermedad**.

De conformidad con las circunstancias nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban **una** remuneración o una prestación económica adecuada, a **saber**:

**a) por lo que respecta al permiso de paternidad contemplado en el artículo 4, apartado 1, una remuneración o una prestación económica equivalente a la remuneración del permiso de maternidad tal como esté definido a nivel nacional,**

*garantizando al mismo tiempo el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres;*

*b) por lo que respecta al permiso parental contemplado en el artículo 5, apartado 1, una remuneración o una prestación económica equivalente al menos al 80 % del salario bruto del trabajador;*

*c) por lo que respecta al permiso para cuidadores contemplado en el artículo 6, una remuneración o una prestación económica equivalente al menos al 80 % del salario bruto del trabajador.*

## **Enmienda 49**

### **Propuesta de Directiva Artículo 9 – apartado 1**

#### *Texto de la Comisión*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de **doce** años, y los cuidadores tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones familiares. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.

#### *Enmienda*

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 **diez** 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.

## **Enmienda 50**

### **Propuesta de Directiva Artículo 9 – apartado 2**

#### *Texto de la Comisión*

2. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades

#### *Enmienda*

2. Los empleadores estudiarán y atenderán **por escrito** estas peticiones de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 teniendo en cuenta tanto sus propias

como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas peticiones.

necesidades como las de los trabajadores, ***en particular en las microempresas***. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas peticiones ***y ofrecerán, al mismo tiempo, opciones para fórmulas alternativas***.

## Enmienda 51

### Propuesta de Directiva Artículo 9 – apartado 3

#### *Texto de la Comisión*

3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original siempre que un cambio en las circunstancias lo justifique. Los empleadores estarán obligados a estudiar y atender estas peticiones, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

#### *Enmienda*

3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original siempre que un cambio en las circunstancias lo justifique. Los empleadores estarán obligados a estudiar y atender ***por escrito*** estas peticiones, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

## Enmienda 52

### Propuesta de Directiva Artículo 9 – apartado 3 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***3 bis. Los Estados miembros también valorarán la necesidad de modalidades para garantizar que la aplicación de un horario flexible se adapte a las necesidades específicas de los progenitores que se encuentran en situaciones especiales que requieran una mayor presencia, en concreto en el caso de progenitores con discapacidad o con hijos con discapacidad, incluidos***

*problemas de salud mental o con un problema médico o enfermedad grave, y progenitores solos según se defina en la legislación y los usos nacionales en los Estados miembros.*

## Enmienda 53

### Propuesta de Directiva Artículo 10 – apartado 3

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

3. Los Estados miembros definirán el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral durante los períodos de permiso contemplados en los artículos 4, 5 y 6, **y se asegurarán de que la relación laboral se mantenga durante esos períodos, pero también sin perjuicio de los derechos** a la seguridad social, **incluida la cotización al régimen de pensiones a la que el trabajador siga estando sujeto** durante **el período de permiso**.

## Enmienda 54

### Propuesta de Directiva Artículo 11 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir **cualquier forma de discriminación** y que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9.

## Enmienda 55

### Propuesta de Directiva

## Artículo 13 – párrafo 1

### *Texto de la Comisión*

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

### *Enmienda*

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

## Enmienda 56

### Propuesta de Directiva Artículo 16

#### *Texto de la Comisión*

#### Artículo 16

#### *Nivel de protección*

Los Estados miembros podrán introducir o **mantener** disposiciones **que sean** más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva. No obstante, deberán garantizar que, como mínimo, cuatro meses del permiso parental sigan siendo intransferibles, de conformidad con el artículo 5, apartado 2.

#### *Enmienda*

#### Artículo 16

#### *No regresión*

**1.** Los Estados miembros **y/o los interlocutores sociales** podrán introducir o **mantendrán** disposiciones más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva. No obstante, deberán garantizar que, como mínimo, cuatro meses del permiso parental sigan siendo intransferibles, de conformidad con el artículo 5, apartado 2.

**2. La presente Directiva se aplicará sin perjuicio de otras disposiciones más específicas del Derecho de la Unión, en particular, las disposiciones del Derecho de la Unión relativas a la igualdad de trato o de oportunidades entre hombres y**

*mujeres.*

**3. La aplicación de la presente Directiva no constituirá un motivo válido para reducir los derechos o el nivel general de protección concedidos a los trabajadores.**

## **Enmienda 57**

### **Propuesta de Directiva Artículo 17 – párrafo 1**

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

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

## **Enmienda 58**

### **Propuesta de Directiva Artículo 18 – apartado 1**

#### *Texto de la Comisión*

1. A más tardar **cinco** años después de la entrada en vigor de la presente Directiva, los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información pertinente necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

#### *Enmienda*

1. A más tardar **tres** años después de la entrada en vigor de la presente Directiva, los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información pertinente necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva **y evalúe el cumplimiento de los objetivos de la presente Directiva, incluido el de igualdad de género y también su impacto en el desarrollo de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.**

## Enmienda 59

### Propuesta de Directiva Artículo 18 – apartado 2

#### *Texto de la Comisión*

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.

#### *Enmienda*

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, ***con datos, desglosados por sexo, sobre el disfrute de los diferentes tipos de permiso previstos en la Directiva y su impacto en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas***, acompañado, en su caso, de una propuesta legislativa y ***valorará la posibilidad de ampliar en el futuro a los trabajadores autónomos los derechos previstos en la presente Directiva.***

## Enmienda 60

### Propuesta de Directiva Artículo 18 – apartado 2 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***2 bis. La Comisión también evaluará, poco después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva, su conformidad con el principio de igualdad de trato de los diferentes niveles de sustitución de ingresos para los diferentes tipos de permisos e introducirá inmediatamente las medidas legislativas necesarias en caso de que se detecte una discriminación.***

## PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

<b>Título</b>	Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores		
<b>Referencias</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Comisión competente para el fondo</b> Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 15.5.2017		
<b>Opinión emitida por</b> Fecha del anuncio en el Pleno	FEMM 15.5.2017		
<b>Comisiones asociadas - fecha del anuncio en el Pleno</b>	14.9.2017		
<b>Ponente de opinión</b> Fecha de designación	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
<b>Examen en comisión</b>	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Fecha de aprobación</b>	28.5.2018		
<b>Resultado de la votación final</b>	+: -: 0:	19 8 4	
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoană		
<b>Suplentes presentes en la votación final</b>	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

## VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

19	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
PPE	Heinz K. Becker, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Michaela Šojdrová
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Anna Hedh, Mary Honeyball, Clare Moody, Maria Noichl, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Julie Ward, Maria Gabriela Zoană
VERTS/ALE	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun

8	-
ECR	Branislav Škripek, Jadwiga Wiśniewska
EFDD	Margot Parker
ENF	Mylène Troszczynski
GUE/NGL	João Pimenta Lopes
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Julie Girling, Angelika Niebler

4	0
GUE/NGL	Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva
PPE	Marijana Petir, Anna Záborská

Explicación de los signos utilizados:

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones

23.5.2018

## **OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS**

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la 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 (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Ponente: Joëlle Bergeron

### **BREVE JUSTIFICACIÓN**

La Comisión Europea considera que la presente propuesta de Directiva corresponde a la necesidad de adoptar un enfoque más amplio en materia de conciliación entre vida profesional y vida familiar, teniendo en cuenta la evolución de la sociedad en el curso de los últimos años.

Su objetivo es hacer frente a la presencia inferior de las mujeres en el mercado de trabajo y apoyar su evolución profesional por medio de unas condiciones mejores para conciliar su trabajo con sus responsabilidades familiares. Con este fin, fija unos criterios mínimos para conseguir la necesaria igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a sus oportunidades en el mercado de trabajo y a la remuneración. Además, fomenta la no discriminación y la igualdad de género, con la adaptación y la modernización del marco jurídico de la Unión.

En la Unión, las personas con contratos a tiempo parcial son principalmente mujeres (32 % de mujeres frente al 8 % de hombres), por razón de problemas para conciliar vida profesional y vida familiar. Evidentemente, en muchos casos eso se traduce también en diferencias muy importantes de salario y de pensión entre hombres y mujeres. El marco jurídico actual a escala de la Unión y de los Estados miembros prevé pocas disposiciones para que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares al lado de las mujeres. En efecto, es urgente paliar estas carencias. La ponente suscribe totalmente los objetivos de la propuesta de Directiva, que tienen como finalidad, en particular, mejorar el acceso a modalidades que permitan conciliar la vida profesional y familiar, así como aumentar la utilización por parte de los hombres de permisos familiares y fórmulas flexibles de trabajo. Sobre este último punto, es esencial la cuestión del importe de la remuneración de los permisos parentales, para que hombres y mujeres los disfruten de forma equitativa. Esto está lejos de producirse actualmente a causa de las remuneraciones irrisorias atribuidas al permiso parental. La propuesta de la Comisión de igualar el nivel de remuneración al de la baja por enfermedad supone un avance en esta cuestión. Lo que debemos tener siempre en mente como línea

directriz es la protección del niño. Para la ponente no hay duda de que el interés supremo del niño es ser educado, cuidado y estar rodeado por sus dos progenitores de forma equilibrada. La ponente considera necesario, por tanto, que los hombres y las mujeres estén en situación de participar en igualdad de condiciones en el sostén de la familia. Eso es posible eliminando las desigualdades entre hombres y mujeres en los empleos, remunerados o no, y promoviendo un reparto equitativo de las responsabilidades y del cuidado de los hijos y de los familiares que necesiten asistencia.

Sin embargo, no hay que menospreciar las exigencias y las obligaciones que existen para los empleadores, especialmente cuando se trata de una empresa muy pequeña de dos o tres asalariados. En efecto, el disfrute de un permiso parental puede suponer una auténtica amenaza para la supervivencia de la empresa. Sobre esta cuestión, la ponente desea organizar mejor la protección de los empleadores, pero también evitar los abusos en caso de ausencias del trabajo por razones familiares urgentes. En este sentido, es esencial la presentación de justificantes e incluso la necesidad de subordinar el derecho a un permiso parental a un período de trabajo o de antigüedad que no supere los nueve meses. Los permisos de cuidadores también deben estar regulados para proteger al empleador de cualquier abuso de derecho. Al mismo tiempo es esencial permitir que los trabajadores que deseen ocuparse de un familiar encuentren un buen equilibrio entre su vida familiar y su vida profesional y, en particular, evitar que abandonen definitivamente el mercado de trabajo.

La ponente quiere asimismo señalar que la Comisión no tiene en cuenta la situación de los padres a cargo de un hijo con discapacidad o enfermedad grave, o el caso de nacimientos o adopciones múltiples. Considera que la duración del permiso parental debería poder duplicarse en esas situaciones.

Por último, lo mismo se debe aplicar a los progenitores solos, una realidad en aumento constante que no se puede ignorar.

## ENMIENDAS

La Comisión de Asuntos Jurídicos pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que tome en consideración las siguientes enmiendas:

### Enmienda 1

#### Propuesta de Directiva Considerando 2

##### *Texto de la Comisión*

(2) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la

##### *Enmienda*

(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.

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. ***La presente Directiva contribuye a la consecución de estos objetivos mediante la eliminación de las desigualdades y la consolidación de la igualdad de género, mediante la promoción de un nivel elevado de empleo en la Unión y la consolidación de la dimensión social de la Unión, así como mediante la amplificación de la convergencia en sentido ascendente de las prestaciones sociales de los Estados miembros.***

## Enmienda 2

### Propuesta de Directiva Considerando 3

#### *Texto de la Comisión*

(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.

#### *Enmienda*

(3) En el artículo 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («***la Carta***») ***se garantiza la protección jurídica, económica y social para las familias*** y 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.

## Enmienda 3

### Propuesta de Directiva Considerando 4 bis (nuevo)

**(4 bis) Las personas con discapacidad deben tener derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.**

#### Enmienda 4

##### Propuesta de Directiva Considerando 4 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

**(4 ter) La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, incluida la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera. Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.**

#### Enmienda 5

##### Propuesta de Directiva Considerando 5

Texto de la Comisión

Enmienda

(5) Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, **haciendo que para los hombres sea más fácil compartir con las mujeres de manera equitativa las responsabilidades familiares y acabando con las brechas de género en materia de ingresos y salarios.** Estas políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del

(5) Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y **favoreciendo la participación y el papel de los hombres en la vida familiar (tal como reza el artículo 24 de la Carta de los Derechos Fundamentales: «todo menor tiene derecho a mantener de forma periódica relaciones personales y contactos directos con su padre y con su**

envejecimiento de la población.

*madre, salvo si son contrarios a sus intereses»), para un reparto equitativo de las responsabilidades relacionadas con la crianza y el cuidado de los hijos, contribuyendo a colmar las brechas de género en materia de ingresos, salarios y pensiones. Estas políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población. En este contexto, favorecer un mejor equilibrio entre el hogar y el trabajo podría representar un incentivo importante para incrementar la tasa de natalidad.*

## Enmienda 6

### Propuesta de Directiva Considerando 6 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(6 bis) Según datos de octubre de 2017 (estadísticas de la Comisión), la tasa de empleo masculino en la Unión era del 71,9 %, frente al 61,4 % de la tasa de empleo femenino, a pesar del mayor nivel de formación de las mujeres.*

## Enmienda 7

### Propuesta de Directiva Considerando 7

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(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

(7) *El auge de los hogares con dos sueldos ha conducido a una intensificación del trabajo y a mayores presiones sobre el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, así como a mayores demandas de dicho equilibrio. Por ello*, 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

hijos, *tienden* a trabajar menos horas en empleos retribuidos y pasan más tiempo ocupándose de responsabilidades familiares por las que no reciben remuneración. Se ha demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente también repercute negativamente en el empleo femenino, ya que lleva a algunas mujeres a abandonar por completo el mercado de trabajo.

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, *personas mayores dependientes o familiares directos con enfermedades crónicas causantes de discapacidad, se ven obligadas* a trabajar menos horas en empleos retribuidos y pasan más tiempo ocupándose de responsabilidades familiares por las que no reciben remuneración. *Esta situación contribuye de manera sustancial a la brecha salarial de género (que en algunos Estados miembros alcanza el 28 %), y a lo largo de la vida laboral da lugar a una brecha de género en materia de pensiones (40 % de media en la Unión) y genera un riesgo más elevado de pobreza y exclusión social para las mujeres.* Se ha demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente también repercute negativamente en el empleo femenino, ya que lleva a algunas mujeres a abandonar por completo *o en parte* el mercado de trabajo.

## Enmienda 8

### Propuesta de Directiva Considerando 7 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(7 bis) Según datos de Eurofound, más de tres millones de personas han abandonado un trabajo a tiempo completo por no disponer de estructuras de asistencia para los hijos o familiares dependientes.*

## Enmienda 9

### Propuesta de Directiva Considerando 7 ter (nuevo)

**(7 ter) Los niños deben gozar del derecho a disfrutar de una educación infantil y atención a la infancia asequibles y de buena calidad.**

## Enmienda 10

### Propuesta de Directiva Considerando 8

Texto de la Comisión

(8) El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades familiares. La ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa las diferencias de género en materia laboral y familiar. Por el contrario, ha quedado demostrado que cuando los padres se acogen a fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, esto tiene un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado.

Enmienda

(8) El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades familiares. ***En la actualidad no hay ninguna norma armonizada en la Unión que regule el permiso de paternidad ni el permiso para ocuparse de familiares enfermos o dependientes, salvo la ausencia por causa de fuerza mayor.*** 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 ***o la inadecuación*** en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres ***desacelera el crecimiento, se aleja de los objetivos de inclusión social, sobreexpone a las mujeres al riesgo de pobreza, sobre todo a una edad avanzada, e*** 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, ***incentivos suficientes para que los hombres disfruten de este tipo de permisos*** o las fórmulas de trabajo flexible, esto tiene un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más

tiempo para el empleo remunerado y *su emancipación social, económica y profesional.*

## **Enmienda 11**

### **Propuesta de Directiva Considerando 8 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(8 bis) Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales deben tener derecho a permisos adecuados, condiciones de trabajo flexibles y acceso a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deben tener incentivos para utilizarlos de forma equilibrada.*

## **Enmienda 12**

### **Propuesta de Directiva Considerando 9 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(9 bis) Es importante conciliar la vida profesional, privada y familiar mediante un concepto amplio, con medidas de carácter legislativo o no, como incentivos y medidas eficaces, por ejemplo los créditos fiscales para el cuidado de los hijos y de personas necesitadas de cuidados.*

## **Enmienda 13**

### **Propuesta de Directiva Considerando 9 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

*(9 ter) Los interlocutores sociales deben*

*ser consultados sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales. Debe animárseles a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva.*

## Enmienda 14

### Propuesta de Directiva Considerando 10

#### *Texto de la Comisión*

(10) Conviene derogar y sustituir la Directiva 2010/18/UE, que actualmente regula el permiso parental, haciendo efectivo un acuerdo marco celebrado entre los interlocutores sociales. Esta Directiva se basa, en particular, en normas establecidas en la Directiva 2010/18/UE, y las complementa reforzando los derechos existentes e introduciendo otros nuevos.

#### *Enmienda*

(10) Conviene derogar y sustituir la Directiva 2010/18/UE, que actualmente regula el permiso parental, haciendo efectivo un acuerdo marco celebrado entre los interlocutores sociales. Esta Directiva se basa, en particular, en normas establecidas en la Directiva 2010/18/UE, y las complementa reforzando los derechos existentes e introduciendo otros nuevos.  
***Ninguna disposición de la presente Directiva debe interpretarse como una disminución de derechos ya existentes en el marco de dicha Directiva.***

## Enmienda 15

### Propuesta de Directiva Considerando 11

#### *Texto de la Comisión*

(11) Esta Directiva establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores y con las fórmulas de trabajo flexible para los progenitores y los trabajadores con responsabilidades familiares. ***Al facilitar*** a los progenitores y los cuidadores la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, esta Directiva debería contribuir a lograr los

#### *Enmienda*

(11) Esta Directiva establece requisitos mínimos relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores y con las fórmulas de trabajo flexible para los progenitores y los trabajadores con responsabilidades familiares, ***respetando al mismo tiempo las disposiciones nacionales relativas a los permisos y las fórmulas de trabajo flexible que sean conformes con los requisitos de***

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.

*la presente Directiva y la posibilidad de que los Estados miembros y los interlocutores sociales establezcan disposiciones específicas en este sentido. La presente Directiva respeta plenamente la libertad y las preferencias de los trabajadores y las familias para organizar su vida, y no les impone ninguna obligación de acogerse a las ventajas que ofrecen sus disposiciones. Aunque exista un gran margen de maniobra para las decisiones individuales y nacionales, facilitando a los progenitores y los cuidadores la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, esta Directiva debería contribuir a lograr los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral, igualdad de trato en el trabajo y fomento de un elevado nivel de empleo en la Unión y de un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias, que figuran en el Tratado.*

## Enmienda 16

### Propuesta de Directiva Considerando 12

#### *Texto de la Comisión*

(12) La presente Directiva debe ser de aplicación para todos los trabajadores con contratos de trabajo o con otra relación laboral. Al igual que en la cláusula 2, apartado 3, del anexo de la Directiva 2010/18/UE, deben incluirse aquí los contratos de trabajo o relaciones laborales de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.

#### *Enmienda*

(12) La presente Directiva debe ser de aplicación para todos los trabajadores con contratos de trabajo o con otra relación laboral. Al igual que en la cláusula 2, apartado 3, del anexo de la Directiva 2010/18/UE, deben incluirse aquí los contratos de trabajo o relaciones laborales de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o *indeterminada* o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.

## Enmienda 17

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(12 bis)** *La presente Directiva concede prioridad a establecer un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada sin recurrir a la introducción de condiciones de trabajo precarias y atípicas.*

**Enmienda 18**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 12 ter (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**(12 ter)** *La presente Directiva también tiene por objetivo mejorar y reforzar las disposiciones relativas a la admisibilidad y la certidumbre de las normas relativas a la concesión del permiso parental a quienes tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves y prolongadas, especialmente para evitar arbitrariedades en la concesión para los tramos de edad correspondientes de permisos que vayan más allá de las normativas actuales, la introducción de cupones o contribuciones especiales para hacer frente a los gastos de los servicios de cuidado de niños.*

**Enmienda 19**

**Propuesta de Directiva**  
**Considerando 13**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

(13) Al objeto de fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, debe introducirse el derecho al permiso de paternidad para que *los padres* se *acojan* a

(13) Al objeto de fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, debe introducirse el derecho al permiso de paternidad para que *el segundo progenitor*,

él con ocasión del nacimiento de un hijo. A fin de tener en cuenta las diferencias entre los Estados miembros, el derecho al permiso de paternidad debe ser independiente del estado civil o familiar definido en el Derecho nacional.

*si así lo solicita*, se *acaja* a él con ocasión del nacimiento *o la adopción* de un hijo. A fin de tener en cuenta las diferencias entre los Estados miembros, el derecho al permiso de paternidad debe ser independiente del estado civil o familiar definido en el Derecho nacional, *así como de la antigüedad en el trabajo o de la naturaleza del contrato con el empleador*.

## Enmienda 20

### Propuesta de Directiva Considerando 14

#### *Texto de la Comisión*

(14) Dado que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres, la presente Directiva, al objeto de animar al segundo progenitor a acogerse al permiso parental, al tiempo que mantiene el derecho contemplado en la Directiva 2010/18/UE de que cada uno de los progenitores disfrute de un mínimo de cuatro meses de permiso parental, amplía de uno a cuatro meses el período de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro.

#### *Enmienda*

(14) Dado que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres, la presente Directiva, al objeto de *promover una estrecha relación precoz con el niño* y animar al segundo progenitor a acogerse al permiso parental, al tiempo que mantiene el derecho contemplado en la Directiva 2010/18/UE de que cada uno de los progenitores disfrute de un mínimo de cuatro meses de permiso parental, amplía de uno a cuatro meses el período de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro.

## Enmienda 21

### Propuesta de Directiva Considerando 15

#### *Texto de la Comisión*

(15) Con el fin de ofrecer más posibilidades a los progenitores para que disfruten del permiso parental a medida que sus hijos van creciendo, debe concederse el derecho a acogerse a dicho permiso como mínimo hasta que el hijo cumpla *doce* años. Los Estados miembros

#### *Enmienda*

(15) Con el fin de ofrecer más posibilidades a los progenitores para que disfruten del permiso parental a medida que sus hijos van creciendo, debe concederse el derecho a acogerse a dicho permiso como mínimo hasta que el hijo cumpla *trece* años. Los Estados miembros

deben poder determinar el plazo de preaviso que ha de cumplir el trabajador al solicitar al empleador el permiso parental, **y decidir si dicho permiso puede estar supeditado a una antigüedad determinada. Habida cuenta de la creciente diversidad de fórmulas contractuales, para el cálculo de la antigüedad debe tenerse en cuenta la suma de contratos sucesivos de duración determinada con el mismo empleador.**

Para que exista un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las de los empleadores, los Estados miembros también deben poder determinar si el empleador puede decidir aplazar la concesión del permiso parental en determinadas circunstancias. En tales casos, el empleador debe justificar su decisión. Dado que, gracias a la flexibilidad, es más probable que el segundo progenitor, en particular el padre, se acoja a su derecho a disfrutar de este permiso, debe permitirse que los trabajadores pidan disfrutarlo a tiempo parcial, a tiempo completo o con arreglo a otras formas flexibles. Debe ser el empleador quien decida si accede o no a esta petición del trabajador de disfrutar del permiso parental acogiéndose a formas flexibles distintas del tiempo completo. Los Estados miembros también deben valorar **si** las condiciones y las modalidades detalladas del permiso parental **deben adaptarse a las necesidades específicas** de los progenitores en situaciones particularmente adversas.

## Enmienda 22

### Propuesta de Directiva Considerando 16

#### *Texto de la Comisión*

(16) Para facilitar la vuelta al trabajo tras el permiso parental, **se anima a** los trabajadores y los empleadores **a mantener**

deben poder determinar el plazo de preaviso que ha de cumplir el trabajador al solicitar al empleador el permiso parental. Para que exista un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las de los empleadores, los Estados miembros también deben poder determinar si el empleador puede decidir aplazar la concesión del permiso parental en determinadas circunstancias. En tales casos, el empleador debe justificar **por escrito** su decisión. Dado que, gracias a la flexibilidad, es más probable que el segundo progenitor, en particular el padre, se acoja a su derecho a disfrutar de este permiso, debe permitirse que los trabajadores pidan disfrutarlo a tiempo parcial, a tiempo completo o con arreglo a otras formas flexibles. Debe ser el empleador quien decida si accede o no a esta petición del trabajador de disfrutar del permiso parental acogiéndose a formas flexibles distintas del tiempo completo. Los Estados miembros también deben valorar las condiciones y las modalidades detalladas del permiso parental de los progenitores en situaciones particularmente adversas (**padres solos, hijos con discapacidad, enfermedades graves**).

#### *Enmienda*

(16) Para facilitar la vuelta al trabajo tras el permiso parental, los trabajadores y los empleadores **deberán** concertarse con

*el contacto durante el período de permiso y a* concertarse con respecto a cualquier medida oportuna de reintegración, que las partes afectadas deben decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

respecto a cualquier medida oportuna de reintegración, que las partes afectadas deben decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

## Enmienda 23

### Propuesta de Directiva Considerando 18

#### *Texto de la Comisión*

(18) Además del derecho al permiso para cuidadores establecido en la presente Directiva, todos los trabajadores deben conservar su derecho a ausentarse del trabajo por *causa de fuerza mayor por* motivos familiares urgentes o inesperados, que en la actualidad se regula en la Directiva 2010/18/UE, en las condiciones establecidas en los Estados miembros.

#### *Enmienda*

(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 motivos familiares urgentes o inesperados, que en la actualidad se regula en la Directiva 2010/18/UE, en las condiciones establecidas en los Estados miembros.

## Enmienda 24

### Propuesta de Directiva Considerando 19

#### *Texto de la Comisión*

(19) Para incentivar más a los trabajadores con hijos u otras responsabilidades familiares (en particular a los hombres) a que se acojan a los permisos contemplados en la presente Directiva, debe establecerse el derecho a percibir una prestación económica adecuada durante el tiempo que dure el permiso. La cuantía de la prestación debe ser, *como mínimo, equivalente* a la que recibiría el trabajador en cuestión en caso de baja por enfermedad. Los Estados miembros deben tener en cuenta la importancia de que no se interrumpan los derechos a la seguridad social, incluida la asistencia sanitaria.

#### *Enmienda*

(19) Para incentivar más a los trabajadores con hijos u otras responsabilidades familiares (en particular a los hombres) a que se acojan a los permisos contemplados en la presente Directiva, debe establecerse el derecho a percibir una prestación económica adecuada durante el tiempo que dure el permiso. La cuantía de la prestación debe ser *adecuada, pero no inferior* a la que recibiría el trabajador en cuestión en caso de baja por enfermedad. Los Estados miembros deben tener en cuenta la importancia de que no se interrumpan los derechos a la seguridad social, incluida la asistencia sanitaria.

## Enmienda 25

### Propuesta de Directiva Considerando 21

#### *Texto de la Comisión*

(21) A fin de animar a los progenitores y los cuidadores que trabajan a permanecer en el mercado laboral, ***estos han de poder*** adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. ***Por tanto***, los progenitores y los cuidadores que trabajan deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible, es decir, han de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus obligaciones familiares, acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral. A fin de abordar las necesidades de los trabajadores y los empleadores, los Estados miembros deben poder limitar la duración ***de las fórmulas de trabajo flexible, incluida la reducción de horarios***. Si bien se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial es útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado de trabajo después de dar a luz, los largos períodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un descenso de las cotizaciones a la seguridad social, lo que se traduce en derechos reducidos o inexistentes al cobro de pensiones. La decisión final en cuanto a si se acepta o no la petición de un trabajador de acogerse a fórmulas de trabajo flexible debe recaer en el empleador. Las circunstancias específicas subyacentes a la necesidad de acogerse a estas fórmulas pueden cambiar. Por tanto, los trabajadores deben tener derecho no solo a volver a su modelo de trabajo original al término de un período acordado determinado, sino también a solicitar esa vuelta siempre que cualquier cambio en las circunstancias subyacentes así lo requiera.

#### *Enmienda*

(21) A fin de animar a los progenitores y los cuidadores que trabajan a permanecer en el mercado laboral, ***los empleadores deben darles la posibilidad de*** adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales. ***Sin abusar de este derecho***, los progenitores y los cuidadores que trabajan deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible, es decir, han de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus obligaciones familiares, acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral. A fin de abordar las necesidades de los trabajadores y los empleadores ***y de asegurar un equilibrio correcto entre ellas***, los Estados miembros deben poder limitar la duración ***del trabajo a tiempo parcial, privilegiando otras fórmulas de trabajo flexible***. Si bien se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial es ***efectivamente*** útil para que algunas mujeres permanezcan en el mercado de trabajo después de dar a luz ***o de desempeñar otras responsabilidades familiares***, los largos períodos de horarios reducidos pueden dar lugar a un descenso de las cotizaciones a la seguridad social, lo que se traduce en derechos reducidos o inexistentes al cobro de pensiones. La decisión final en cuanto a si se acepta o no la petición de un trabajador de acogerse a fórmulas de trabajo flexible debe recaer en el empleador. Las circunstancias específicas subyacentes a la necesidad de acogerse a estas fórmulas pueden cambiar. Por tanto, los trabajadores deben tener derecho no solo a volver a su modelo de trabajo original al término de un período acordado determinado, sino también a

solicitar esa vuelta siempre que cualquier cambio en las circunstancias subyacentes así lo requiera.

## Enmienda 26

### Propuesta de Directiva Considerando 23

#### *Texto de la Comisión*

(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.

#### *Enmienda*

(23) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a un permiso o a fórmulas de trabajo flexible deben estar protegidos contra la discriminación, **las represalias o** cualquier trato menos favorable por este motivo. ***El ejercicio del derecho a acogerse a un permiso o a fórmulas de trabajo flexible no debe repercutir negativamente sobre el nivel de empleo u otras condiciones laborales.***

## Enmienda 27

### Propuesta de Directiva Considerando 24

#### *Texto de la Comisión*

(24) Los trabajadores que ejercen su derecho a acogerse a los permisos o a las fórmulas de trabajo flexible contemplados en la presente Directiva deben estar protegidos contra el despido y contra cualquier preparación para un posible despido por haber solicitado tales permisos o haberse acogido a ellos, o por haber ejercido su derecho a solicitar tales fórmulas de trabajo flexible. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos por estos motivos, deben poder pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados.

#### *Enmienda*

(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, **contra las presiones y el acoso laboral en perjuicio del trabajador** y contra cualquier preparación para un posible despido por haber solicitado tales permisos o haberse acogido a ellos, o por haber ejercido su derecho a solicitar tales fórmulas de trabajo flexible. Cuando los trabajadores consideren que han sido despedidos por estos motivos, deben poder pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados.

## Enmienda 28

### Propuesta de Directiva Artículo 1 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

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

## Enmienda 29

### Propuesta de Directiva Artículo 2 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

La presente Directiva se aplicará a todos los trabajadores, **tanto hombres como 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**.

## Enmienda 30

### Propuesta de Directiva Artículo 3 – párrafo 1 – letra a

#### *Texto de la Comisión*

a) «permiso de paternidad»: ausencia del trabajo a la que **pueden** acogerse **los padres** con ocasión del nacimiento de un hijo;

#### *Enmienda*

a) «permiso de paternidad»: ausencia **remunerada** del trabajo a la que **puede** acogerse **el segundo progenitor** con ocasión del nacimiento **o la adopción** de un hijo;

## Enmienda 31

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 3 – párrafo 1 – letra b**

*Texto de la Comisión*

b) «permiso parental»: ausencia del trabajo por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo para cuidar de este;

*Enmienda*

b) «permiso parental»: ausencia **remunerada** del trabajo por motivo del nacimiento o la adopción de un hijo para cuidar de este;

**Enmienda 32**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 3 – párrafo 1 – letra f bis (nueva)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**f bis) «progenitor solo»: una persona, ni casada ni en unión definida por el Derecho nacional, que asume sola la responsabilidad parental principal de los hijos.**

**Enmienda 33**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 4 – apartado 1**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que **los padres tengan** derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de al menos **diez** días laborables con ocasión del nacimiento de un hijo.

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que **el segundo progenitor tenga** derecho a disfrutar de un permiso de paternidad **remunerado y obligatorio** de al menos **catorce** días laborables con ocasión del nacimiento **o la adopción** de un hijo, **o de al menos quince días con ocasión de nacimientos o adopciones múltiples.**

**Enmienda 34**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 4 – apartado 2 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**2 bis.** *El derecho al permiso de paternidad a que se refiere el apartado 1 se concederá independientemente de la antigüedad en el trabajo y de la naturaleza del contrato laboral del segundo progenitor.*

## **Enmienda 35**

### **Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 1**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

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

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

## **Enmienda 36**

### **Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 1 – párrafo 1 bis (nuevo)**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

***La duración del permiso parental será doble para los progenitores solos.***

## **Enmienda 37**

### **Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 2**

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

2. Cuando los Estados miembros permitan que uno de los progenitores transfiera su derecho al permiso parental al

2. Cuando los Estados miembros permitan que uno de los progenitores transfiera su derecho al permiso parental al

otro progenitor, se asegurarán de que al menos cuatro meses no puedan ser transferidos.

otro progenitor, se asegurarán de que al menos cuatro meses no puedan ser transferidos. ***La duración del permiso parental será doble para los progenitores a cargo de un hijo con discapacidad o enfermedad grave.***

## Enmienda 38

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 4

#### *Texto de la Comisión*

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 Consejo<sup>21</sup>) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de la antigüedad.

---

<sup>21</sup> 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.

#### *Enmienda*

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 ***nueve meses***. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada (a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo<sup>21</sup>) con el mismo empleador, deberá tenerse ***obligatoriamente*** en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de la antigüedad.

---

<sup>21</sup> 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.

## Enmienda 39

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 5 bis (nuevo)

#### *Texto de la Comisión*

#### *Enmienda*

***5 bis. Los trabajadores deberán ser informados por escrito al inicio de la relación laboral empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso durante el período de prueba.***

## Enmienda 40

### Propuesta de Directiva Artículo 5 – apartado 7

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

7. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de **ampliar** las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental **para atender** a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad, **los progenitores solos (familias monoparentales)**, así como los progenitores con hijos con una discapacidad o con una enfermedad **grave** de larga duración. **En particular, se prohíbe expresamente denegar las solicitudes de permiso parental presentadas por los progenitores con hijos con discapacidad o enfermedades graves —con arreglo a los certificados expedidos por las autoridades sanitarias nacionales—.**

## Enmienda 41

### Propuesta de Directiva Artículo 6 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de al menos **cinco** días laborables al año por trabajador. Este derecho **podrá estar** supeditado a la justificación adecuada de que el familiar del trabajador sufre un problema médico.

#### *Enmienda*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan derecho a disfrutar de un permiso **retribuido** para cuidadores de al menos **siete** días laborables al año por trabajador. Este derecho **estará** supeditado a la justificación adecuada de que el familiar del trabajador sufre un problema médico.

## Enmienda 42

### Propuesta de Directiva Artículo 6 bis (nuevo)

*Texto de la Comisión*

*Enmienda*

**Artículo 6 bis**

***Permiso para madres y el segundo progenitor cuando tienen una discapacidad***

***Los Estados miembros garantizarán que los plazos de los diferentes tipos de permiso descritos en la presente Directiva puedan prolongarse en al menos un 50 % de su duración para las madres y el segundo progenitor que tengan alguna discapacidad.***

**Enmienda 43**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 7 – párrafo 1**

*Texto de la Comisión*

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**.

*Enmienda*

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 **supeditar** el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor a **la condición de que se presenten los justificantes que consideren oportunos**.

**Enmienda 44**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 8 – párrafo 1**

*Texto de la Comisión*

De conformidad con las circunstancias nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los

*Enmienda*

De conformidad con las circunstancias nacionales, como la legislación, los convenios colectivos o los usos, y teniendo en cuenta los poderes delegados en los

interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban un remuneración o una prestación económica adecuada **equivalente al menos** a la que recibirían en caso de baja por enfermedad.

interlocutores sociales, los Estados miembros garantizarán que los trabajadores que ejerzan su derecho a disfrutar de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 reciban un remuneración, **un crédito fiscal** o una prestación económica adecuada, **pero no inferior** a la que recibirían en caso de baja por enfermedad.

## Enmienda 45

### Propuesta de Directiva Artículo 9 – apartado 1

#### *Texto de la Comisión*

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de **doce** años, y los cuidadores tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones familiares. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.

#### *Enmienda*

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 **trece** 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.

## Enmienda 46

### Propuesta de Directiva Artículo 9 – apartado 2

#### *Texto de la Comisión*

2. Los empleadores estudiarán y atenderán estas peticiones de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas peticiones.

#### *Enmienda*

2. Los empleadores estudiarán y atenderán **por escrito** estas peticiones de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar **por escrito** cualquier denegación de estas peticiones.

## Enmienda 47

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 9 – apartado 3**

*Texto de la Comisión*

3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. ***El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original siempre que un cambio en las circunstancias lo justifique. Los empleadores estarán obligados a estudiar y atender estas peticiones, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.***

*Enmienda*

3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a las que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. ***Se preverá asimismo un período de protección transitorio a raíz de la reincorporación del trabajador para hacer más fácil y eficaz la reinserción del trabajador en la vida profesional, teniendo presente que, en esta fase transitoria, el uso de nuevas tecnologías podría contribuir a pasar con más rapidez a reanudar actividad de un modo duradero y más ágil y actualizando a la vez sus capacidades. El trabajador tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original, al mismo nivel de empleo. Los empleadores deberán justificar por escrito cualquier denegación de estas peticiones.***

**Enmienda 48**

**Propuesta de Directiva**  
**Artículo 11 – párrafo 1**

*Texto de la Comisión*

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

*Enmienda*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir ***la discriminación*** y que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6 o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9.

**Enmienda 49**

**Propuesta de Directiva**

## Artículo 12 – apartado 2

### *Texto de la Comisión*

2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9, **podrán** pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados. El empleador **proporcionará** dichos motivos por escrito.

### *Enmienda*

2. Los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado de uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible contempladas en el artículo 9, **tendrán derecho a** pedir al empleador que proporcione los motivos del despido debidamente fundamentados. El empleador **estará obligado a proporcionar a su debido tiempo** dichos motivos por escrito.

## Enmienda 50

### Propuesta de Directiva Artículo 13 – párrafo 1

#### *Texto de la Comisión*

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

#### *Enmienda*

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 sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

## Enmienda 51

### Propuesta de Directiva Artículo 14 – párrafo 1

*Texto de la Comisión*

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

*Enmienda*

Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a 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.

**Enmienda 52**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 15 – párrafo 1**

*Texto de la Comisión*

Los Estados miembros garantizarán que el organismo u organismos designados, con arreglo al artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE, para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato de los progenitores y los cuidadores, sin discriminación por razón de sexo, sean también competentes para las cuestiones que entran en el ámbito de la presente Directiva.

*Enmienda*

***Sin perjuicio de las competencias de los servicios de inspección del trabajo u otros organismos, incluidos los actores sociales, de observancia de 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 los progenitores y los cuidadores, sin discriminación por razón de sexo, sean también competentes para las cuestiones que entran en el ámbito de la presente Directiva.

**Enmienda 53**

**Propuesta de Directiva  
Artículo 16 – párrafo 1**

*Texto de la Comisión*

Los Estados miembros podrán introducir o

*Enmienda*

Los Estados miembros podrán introducir o

mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva. No obstante, deberán garantizar que, como mínimo, cuatro meses del permiso parental sigan siendo intransferibles, de conformidad con el artículo 5, apartado 2.

mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores que las establecidas en la presente Directiva, ***pero nunca inferiores a las normas existentes en la actualidad en los ordenamientos nacionales***. No obstante, deberán garantizar que, como mínimo, cuatro meses del permiso parental sigan siendo intransferibles, de conformidad con el artículo 5, apartado 2, y ***proteger obligatoriamente el permiso para los progenitores con hijos con discapacidad o enfermedades graves, con arreglo a los certificados expedidos por las autoridades sanitarias nacionales***.

## Enmienda 54

### Propuesta de Directiva Artículo 18 – apartado 1

#### *Texto de la Comisión*

1. ***A más tardar cinco*** años después de la entrada en vigor de la presente ***Directiva***, los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información pertinente ***necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva***.

#### *Enmienda*

1. ***El ... [tres años después de la entrada en vigor de la presente Directiva]***, los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información pertinente ***relacionada con la aplicación de la presente Directiva, así como una evaluación detenida de sus efectos en las estadísticas de empleo femenino, acompañada, si procede, de una propuesta legislativa***.

## PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

<b>Título</b>	Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores		
<b>Referencias</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Comisión competente para el fondo</b> Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 15.5.2017		
<b>Opinión emitida por</b> Fecha del anuncio en el Pleno	JURI 15.5.2017		
<b>Ponente de opinión</b> Fecha de designación	Joëlle Bergeron 3.5.2017		
<b>Examen en comisión</b>	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
<b>Fecha de aprobación</b>	27.3.2018		
<b>Resultado de la votación final</b>	+: -: 0:	19 2 1	
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Kostas Chrysogonos, Rosa Estaràs Ferragut, Enrico Gasbarra, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Julia Reda, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
<b>Suplentes presentes en la votación final</b>	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhabazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
<b>Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final</b>	Mylène Troszczynski		

## VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

<b>19</b>	<b>+</b>
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
GUE/NGL	Kostas Chrysogonos
PPE	Rosa Estaràs Ferragut, Luis de Grandes Pascual, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Rainer Wieland, Francis Zammit Dimech
S&D	Enrico Gasbarra, Evelyne Gebhardt, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner, Virginie Rozière
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand, Julia Reda

<b>2</b>	<b>-</b>
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski

<b>1</b>	<b>0</b>
ECR	Angel Dzhambazki

Explicación de los signos utilizados:

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones

## PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO

<b>Título</b>	Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores			
<b>Referencias</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)			
<b>Fecha de la presentación al PE</b>	27.4.2017			
<b>Comisión competente para el fondo</b> Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 15.5.2017			
<b>Comisiones competentes para emitir opinión</b> Fecha del anuncio en el Pleno	JURI 15.5.2017	FEMM 15.5.2017		
<b>Comisiones asociadas</b> Fecha del anuncio en el Pleno	FEMM 14.9.2017			
<b>Ponentes</b> Fecha de designación	David Casa 3.10.2017			
<b>Examen en comisión</b>	23.1.2018	21.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Fecha de aprobación</b>	11.7.2018			
<b>Resultado de la votación final</b>	+: -: 0:	34 14 4		
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Laura Agea, Mara Bizzotto, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Kostadinka Kuneva, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Miroslavs Mitrofanovs, Georgi Pirinski, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská			
<b>Suplentes presentes en la votación final</b>	Maria Arena, Georges Bach, Lynn Boylan, Karima Delli, Tania González Peñas, Dieter-Lebrecht Koch, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Ivari Padar, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Flavio Zanonato			
<b>Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final</b>	Maria Noichl, Francis Zammit Dimech			
<b>Fecha de presentación</b>	24.8.2018			

**VOTACIÓN FINAL NOMINAL  
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO**

<b>34</b>	<b>+</b>
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, António Marinho e Pinto, Robert Rochefort, Yana Toom, Renate Weber
ECR	Arne Gericke, Jana Žitňanská
EFDD	Laura Agea
ENF	Mara Bizzotto
PPE	Georges Bach, David Casa, Geoffroy Didier, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Verónica Lope Fontagné, Claude Rolin, Francis Zammit Dimech
S&D	Maria Arena, Michael Detjen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Javi López, Maria Noichl, Ivari Padar, Georgi Pirinski, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Siôn Simon, Marita Ulvskog, Flavio Zanonato
VERTS/ALE	Karima Delli, Jean Lambert, Miroslavs Mitrofanovs

<b>14</b>	<b>-</b>
ECR	Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius
ENF	Dominique Martin
GUE/NGL	Rina Ronja Kari
NI	Lampros Fountoulis
PPE	Dieter-Lebrecht Koch, Ádám Kósa, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Sofia Ribeiro, Csaba Sógor, Romana Tomc
S&D	Ole Christensen

<b>4</b>	<b>0</b>
GUE/NGL	Lynn Boylan, Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones