

ES

ES

ES



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 3.10.2008
COM(2008) 636 final

2008/0192 (COD)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE

{SEC(2008)2592}
{SEC(2008)2593}

(presentada por la Comisión)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

Motivación y objetivos de la propuesta

La finalidad de esta propuesta es cambiar el marco legislativo comunitario relacionado con la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere a los trabajadores autónomos y a sus cónyuges. La presente propuesta deroga la Directiva 86/613/CEE¹ y será aplicable en relación con aquellos aspectos que no estén cubiertos por las Directivas 2006/54/CE, 2004/113/CE y 79/7/CEE, a fin de llevar a la práctica de forma más eficaz el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejercen una actividad autónoma o que contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo.

La Comisión anunció un reexamen de la Directiva 86/613/CEE en su programa de trabajo legislativo para 2008 (programación de acciones previstas para 2008, referencia 2008/EMPL/021).

Contexto general

En su Informe² sobre la aplicación de la Directiva 86/613/CEE, la Comisión llegó a la conclusión de que, en la práctica, los resultados no eran plenamente satisfactorios habida cuenta del objetivo primordial de la Directiva, a saber, mejorar en general la situación de los «cónyuges colaboradores».

En su plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres³, la Comisión anunció que, a fin de mejorar la gobernanza en relación con la igualdad de género, reexaminaría la legislación vigente de la UE sobre esta materia no incluida en el ejercicio de refundición de 2005, con el objeto de actualizarla, modernizarla y, en caso necesario, refundirla. La Directiva 86/613/CEE no se incluyó en el ejercicio de refundición.

En diciembre de 2007⁴, el Consejo invitó a la Comisión a «considerar la revisión, si es menester, de la Directiva 86/613/CEE del Consejo, para garantizar los derechos relacionados con la maternidad y paternidad de los trabajadores autónomos y de sus cónyuges, cuando los ayudan».

¹ Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (DO L 359 de 19.12.1986, p. 56).

² Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva del Consejo de 11 de diciembre 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad [COM(94) 163 final].

³ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres [COM(2006) 92 final].

⁴ 4 de diciembre de 2007 (documento SOC 385).

El Parlamento Europeo ha pedido insistentemente a la Comisión que reexamine la Directiva⁵, en particular para mejorar la situación de los cónyuges colaboradores en la agricultura.

El Consejo Europeo de Lisboa celebrado en 2000 estableció para la UE el objetivo estratégico de «convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social».

Para alcanzar el objetivo estratégico de más y mejores puestos de trabajo e igualdad de oportunidades para todos, la Unión tiene que fomentar el espíritu emprendedor en general, y el de las mujeres en particular. Así se reconoce en las Comunicaciones de la Comisión tituladas «Pensar primero a pequeña escala»⁶ y «Agenda Social Renovada»⁷.

Disposiciones vigentes en el ámbito de la propuesta

La Directiva 86/613/CEE se aplica a dos categorías de personas: los «trabajadores autónomos» y sus «cónyuges colaboradores». La situación jurídica de ambas categorías de personas difiere.

En el caso de los **trabajadores autónomos**, existen otros textos legislativos que llevan a efecto el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y que son aplicables en determinados ámbitos. La discriminación por razón de sexo está prohibida en la seguridad social y otros elementos de protección social (Directiva 79/7/CEE), en los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE), en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia (Directivas 2002/73/CE y 2006/54/CE) y en el acceso a bienes y servicios y su suministro (Directiva 2004/113/CE).

En cuanto a los «**cónyuges colaboradores**», la Directiva 86/613/CEE es el único texto legislativo que les es aplicable a escala de la UE.

En 1994, la Comisión adoptó un informe⁸ sobre la aplicación de la Directiva 86/613/CEE en el que concluía que, aunque en términos estrictamente jurídicos parecía que la Directiva 86/613/CEE se había transpuesto en todos los Estados miembros, el resultado en la práctica no era enteramente satisfactorio habida cuenta del objetivo primordial de la Directiva, a saber, mejorar en general la situación de los cónyuges colaboradores. En dicho informe se hacía además hincapié en la falta de una política global que abordara la situación de tales cónyuges colaboradores y se señalaba que la única manera de conseguir que se reconozca su labor es otorgarles sus propios derechos de seguridad social.

Coherencia con otras políticas y objetivos de la Unión

⁵ Véase el último informe aprobado por el Parlamento Europeo el 12 de marzo de 2008 sobre la situación de la mujer en las zonas rurales de la Unión Europea (2007/2117[INI]), *ponente* Christa Klauß, A6-0031/2008.

⁶ COM(2008) 394.

⁷ COM(2008) 412.

⁸ Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva del Consejo de 11 de diciembre 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad [COM(94) 163 final].

La finalidad de esta propuesta es totalmente coherente con las políticas de la UE, en particular con la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo. Según el Tratado CE, la Comunidad ha de fijarse en todas sus actividades el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. La igualdad de género es un elemento esencial de la Estrategia de Lisboa: puesto que en el ámbito del trabajo autónomo las diferencias entre hombres y mujeres son marcadas, la eliminación de estas diferencias en relación con el espíritu emprendedor es vital si se quiere alcanzar el objetivo que la UE ha fijado para la tasa de empleo femenino.

2. CONSULTA DE LAS PARTES INTERESADAS Y EVALUACIÓN DE IMPACTO

Consulta

Al preparar esta iniciativa, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades ha querido consultar a todas las partes a las que pudiera interesar este asunto, tanto aquellas a las que podría afectar la iniciativa como aquellas que participarían en su aplicación.

Por consiguiente, la Comisión ha consultado a los agentes sociales europeos y otras partes interesadas, a los Estados miembros y al Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Las organizaciones consultadas expresaron opiniones divergentes acerca del reexamen de la Directiva. Los sindicatos y las organizaciones agrícolas están a favor de que se modifique la Directiva y se mejore la igualdad de género en el caso de los trabajadores autónomos y los cónyuges colaboradores.

La organización que representa a las organizaciones agrícolas está a favor de que todas las personas que participan en una empresa agrícola al mismo nivel tengan los mismos derechos. Por otro lado, a las organizaciones que representan a las PYME y a los empleadores sectoriales les preocupan sobre todo los posibles costes que pueden acarrear los cambios, y se oponen a toda modificación que aumente las cotizaciones a la seguridad social.

El Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (compuesto por representantes de los Estados miembros, los interlocutores sociales europeos y las ONG), al que también se consultó, opina que la Directiva debería modificarse para otorgar a los cónyuges colaboradores un estatus profesional claro, cubierto por los regímenes de protección social, y para conceder a los trabajadores autónomos y a los cónyuges colaboradores permisos de maternidad y paternidad pagados.

El Lobby Europeo de las Mujeres sostiene la opinión del Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades. La Confederación de Organizaciones Familiares de la Unión Europea (COFACE) aboga firmemente por una revisión de la Directiva 86/613/CEE para conceder a las trabajadoras autónomas un permiso de maternidad de duración suficiente que garantice el correcto desarrollo de un embarazo normal y la recuperación física de la madre tras un parto sin complicaciones, y para obligar a los Estados miembros a que reconozcan la contribución de los cónyuges colaboradores en la empresa familiar y a que les garanticen el mismo nivel de protección social que a los trabajadores autónomos.

La posición de los Estados miembros no es tampoco ni mucho menos unánime, y mientras unos piden que se mejore el marco jurídico de la UE, otros afirman no ver la necesidad de

reexaminar la legislación nacional aplicable a las cuestiones cubiertas por la Directiva o el marco jurídico de la UE.

La Comisión ha tenido en cuenta, en la medida de lo posible, las posiciones manifestadas durante la consulta, y ha limitado así la intervención a lo estrictamente necesario para llevar a la práctica el principio de igualdad de trato, evaluando cuidadosamente los costes y los beneficios de las diferentes opciones de actuación.

Obtención y utilización de asesoramiento técnico

Ante la necesidad de reexaminar la Directiva 86/613/CEE, la Comisión pidió a la Red de Expertos Jurídicos Independientes en Aplicación del Derecho Comunitario sobre Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres que elaborara un informe sobre la aplicación de la Directiva, sobre sus lagunas y puntos débiles y sobre las posibles maneras de mejorarla⁹.

Asimismo, se encargó un estudio¹⁰ que ofreciera un panorama general de la situación en los Estados miembros y evaluara los costes y los beneficios de las diversas opciones de actuación.

También se ha hecho un amplio uso de otros estudios, en particular del titulado *Good practices on social protection of new entrepreneurs and assisting partners and the impact on business creation* (Buenas prácticas en materia de protección social de los nuevos empresarios y de sus parejas colaboradoras, e impacto en la creación de empresas)¹¹.

Evaluación de impacto

En el Informe de Evaluación de Impacto se analizó si el reexamen de la Directiva 86/613/CEE resultaría beneficioso de cara a sus objetivos, principalmente el de mejorar la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y el de aumentar la participación de las mujeres en las actividades laborales por cuenta propia.

En el Informe se identificaban principalmente tres opciones de actuación: no emprender acción alguna a escala de la UE, establecer medidas no vinculantes y modificar la Directiva 86/613/CEE.

A continuación, se examinaban las repercusiones de las tres opciones. Para ello, la opción de modificar la Directiva se dividía en otras cuatro opciones de actuación (no excluyentes entre sí):

- mejorar la protección en caso de maternidad;
- conceder permisos para cuidar a miembros de la familia;
- reconocer la contribución de los cónyuges colaboradores;

⁹ El estudio está disponible en:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_draft2.pdf.

¹⁰ Aún no disponible en línea.

¹¹ Este estudio está disponible en la siguiente dirección:
http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/documents/social_protection_final_report_en.pdf.

- otorgar a los organismos nacionales de promoción de la igualdad competencias en este ámbito.

Tras analizar el impacto de cada opción, en el Informe se llegaba a la conclusión de que la opción de no emprender acción alguna a escala de la UE no permitiría alcanzar ninguno de los objetivos. Asimismo, se concluía que las medidas no vinculantes deben mantenerse y desarrollarse, pero que no son una alternativa válida a la modificación de la Directiva. La revisión de la Directiva se consideraba la única opción con la que se podrían conseguir los objetivos.

En cuanto a los costes, en el Informe de Evaluación de Impacto se llegaba a la conclusión de que los costes de la opción de conceder a las trabajadoras autónomas un permiso de maternidad eran bajos para los ocho Estados miembros en los que aún no estaba establecido este tipo de permiso. La implementación de esta opción podría resultar neutra para la seguridad social si la pagaran enteramente los propios trabajadores autónomos. En ese caso, el aumento máximo de las cotizaciones a los sistemas de seguridad social seguiría siendo reducido (del 0,05 % en Lituania al 1,75 % en Bulgaria). En la práctica, la financiación de la seguridad social proviene de diversas fuentes (cotizaciones de los trabajadores autónomos y tributación), de modo que los costes se repartirían entre los Estados miembros y los propios autónomos.

En cualquier caso, el impacto financiero de la medida puede también reducirse dejando a las trabajadoras autónomas la opción de beneficiarse (o no) del permiso de maternidad.

Por lo que se refiere a la opción de conceder a los cónyuges colaboradores el mismo nivel de protección que a los trabajadores autónomos, los costes para los sistemas de seguridad social podrían ser neutros al menos en dos casos: si repercuten completamente en los trabajadores autónomos, aumentando proporcionalmente sus cotizaciones, o si los Estados miembros optan por imponer dentro de la empresa familiar una distribución de los beneficios y las cotizaciones que refleje la participación proporcional que en ella tienen el trabajador autónomo y el cónyuge colaborador. En este último caso, la medida podría ser neutra en cuanto a costes y cotizaciones para el sistema de seguridad social.

De cualquier modo, el impacto financiero de la medida también puede reducirse dejando que los cónyuges colaboradores elijan (o no) afiliarse al régimen de seguridad social aplicable a los trabajadores autónomos.

En el Informe se llegaba a la conclusión de que la opción que mejor se ajustaba a los objetivos era una propuesta de directiva que modificara la Directiva 86/613/CEE. Teniendo en cuenta los costes de las posibles opciones para los Estados miembros y para los trabajadores autónomos, se da preferencia a un planteamiento que comprende:

- la posibilidad de un periodo de permiso de maternidad para las trabajadoras autónomas;
- el reconocimiento de la contribución de los cónyuges colaboradores a la empresa familiar ofreciéndoles la posibilidad de acogerse a una protección social equivalente a la de sus parejas trabajadoras por cuenta propia;
- la concesión a los organismos nacionales de promoción de la igualdad de competencias en los casos de discriminación.

3. ASPECTOS JURÍDICOS

Base jurídica

En el Tratado de Roma original, el artículo 119 no se aplicaba a los trabajadores autónomos. Esta situación cambió con la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam. El nuevo apartado 3 del artículo 141 se aplica ahora a los «asuntos de empleo y ocupación» y cubre, por tanto, a quienes trabajan por cuenta propia.

Debido a esa limitación del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado de Roma, la Directiva 86/613/CEE se adoptó conforme a los artículos 100 y 235, dos bases jurídicas «residuales» que permitían al Consejo adoptar directivas para aproximar las legislaciones de los Estados miembros que incidían directamente en el establecimiento o el funcionamiento del mercado común, o cuando se demostraba que la acción comunitaria era necesaria para alcanzar uno de los objetivos de la Comunidad y el Tratado no había previsto los poderes de actuación necesarios.

En cambio, la presente propuesta puede ahora apoyarse en una base jurídica específica, a saber, el artículo 141 del Tratado CE.

Subsidiariedad y proporcionalidad

En el artículo 2 del Tratado CE se establece que la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer es una de las misiones de la Comunidad Europea.

La poca participación de las mujeres en el empleo autónomo es una cuestión de desigualdad de género: las responsabilidades familiares parecen repercutir más negativamente en su participación en el mundo empresarial, en comparación con los hombres.

En cuanto a los cónyuges colaboradores, la falta de cobertura de la seguridad social y el no reconocimiento de su contribución a la empresa familiar otorga a algunas empresas una ventaja competitiva injusta; la presente iniciativa garantizaría unas condiciones iguales para todos en toda Europa.

En la UE ya hay una legislación vigente, la Directiva 86/613/CEE, que abarca las cuestiones abordadas por la presente propuesta. Solo un instrumento jurídico de la UE puede garantizar la igualdad de condiciones en Europa. Si entre las legislaciones nacionales hay mucha diferencia, en particular por lo que respecta al estatus de los cónyuges colaboradores, allí donde la protección es menor, o incluso inexistente, las empresas podrían gozar de ventajas competitivas injustas.

La presente propuesta no va más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo de la iniciativa.

La Directiva propuesta constituye un instrumento de normas básicas mínimas que permitiría ir más allá a los Estados miembros que lo desearan. En particular, la Directiva no exigirá que se conceda a todos los cónyuges colaboradores la misma protección de seguridad social que a los trabajadores autónomos, sino que puedan beneficiarse de un nivel al menos equivalente de protección, **si así lo solicitan**. Los Estados miembros seguirán siendo competentes para establecer el nivel de cotización y disponer lo necesario con respecto a las prestaciones y los pagos, a condición de que se cumplan las prescripciones mínimas de la presente Directiva.

La propuesta respeta, por tanto, los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, pues se adopta al nivel apropiado y no va más allá de lo estrictamente necesario a escala de la UE para alcanzar los objetivos fijados para la iniciativa.

Instrumentos elegidos

Puesto que la finalidad es reemplazar una Directiva vigente, el instrumento jurídico más apropiado es una directiva.

Por otro lado, una directiva es en cualquier caso el instrumento apropiado que garantiza un nivel mínimo de protección coherente en todos los Estados miembros, al tiempo que permite a cada uno de ellos decidir la mejor manera de implementar las normas.

Tabla de correspondencias

Los Estados miembros deben comunicar a la Comisión el texto de las disposiciones nacionales que transpongan la Directiva, así como una tabla de correspondencias entre esas disposiciones y la Directiva.

Espacio Económico Europeo

Este texto es pertinente a efectos del Espacio Económico Europeo, y la Directiva será también aplicable a los países miembros del Espacio Económico Europeo no pertenecientes a la UE, previa decisión del Comité Mixto.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta no tiene ninguna incidencia en el presupuesto comunitario.

5. EXPLICACIÓN DETALLADA DE LAS DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Artículo 1:

El artículo 1, apartado 1, es equivalente al artículo 1 de la Directiva 86/613/CEE. Expone el propósito de la Directiva, a saber, llevar a efecto el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen actividades por cuenta propia. La Directiva trata únicamente los aspectos que no están ya cubiertos por las Directivas 2006/54/CE y 79/7/CEE.

El artículo 1, apartado 2, establece a qué personas les es aplicable la Directiva. Coincide con el artículo 2 de la Directiva 86/613/CEE: las personas contempladas son los trabajadores autónomos y los cónyuges colaboradores.

En el artículo 1, apartado 3, se aclara que esta Directiva no se ocupa de los asuntos ya cubiertos por la Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. En concreto, el artículo 5 de esta última sigue siendo aplicable a los contratos de seguros y a los servicios financieros afines.

Artículo 2:

En el artículo 2 se agrupan todas las definiciones de los términos empleados en la Directiva. Las definiciones de «trabajadores autónomos» y «cónyuges colaboradores» están tomadas del

artículo 2 de la Directiva 86/613/CEE. La definición de «cónyuges colaboradores» se ha modificado: se han añadido el adjetivo «colaboradores» y la mención a las «parejas permanentes». La finalidad de la modificación citada es dar cobertura a todas las personas reconocidas como «parejas permanentes» en el Derecho nacional y que participan regularmente en las actividades de la empresa familiar, sea cual sea su estado civil. Para evitar ambigüedades en la versión en inglés, el término *partner* se ha sustituido por *business partner*.

Las definiciones de «discriminación directa», «discriminación indirecta», «acoso» y «acoso sexual» se han tomado de la legislación comunitaria vigente y no se apartan en modo alguno de planteamientos ya acordados previamente. Los conceptos de discriminación directa e indirecta y de acoso por razón de sexo y acoso sexual son idénticos, *mutatis mutandis*, a los de las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE y 2006/54/CE.

El acoso por razón de sexo y el acoso sexual no solo suceden en el lugar de trabajo, sino también en otros ámbitos de la vida de una persona, incluido el de las actividades por cuenta propia. Como ya se hace en las Directivas 76/207/CEE y 2006/54/CE, ambos conceptos se definen por separado, ya que aluden a fenómenos distintos. El acoso por razón de sexo consiste en un trato perjudicial a una persona en relación con su sexo, pero no es necesariamente de carácter sexual. El acoso sexual consiste en una conducta física, verbal o no verbal, no deseada y de carácter sexual.

Artículo 3:

En el artículo 3, apartado 1, se establece el significado del principio de igualdad de trato a los efectos de esta Directiva. Se inspira en los artículos 3 y 4 de la Directiva 86/613/CEE. Esta disposición prohíbe toda discriminación directa o indirecta en relación con la creación, el equipamiento o la ampliación de una empresa o con el inicio de cualquier otra forma de actividad autónoma.

El artículo 3, apartado 2, establece claramente que ambas formas de acoso se consideran discriminación por razón de sexo y están, por tanto, prohibidas.

En el artículo 3, apartado 3, se indica que la mera instrucción de discriminar se considera en sí misma una discriminación. Ya se encuentra una disposición similar en las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, con base en el artículo 13 del Tratado CE, y en la Directiva 2006/54/CE, con base en el artículo 141, apartado 3, del Tratado CE, en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Artículo 4:

Esta disposición se refiere a la acción positiva. Siguiendo el modelo de otras directivas vigentes, en particular la Directiva 2004/113/CE, confirma que los Estados miembros pueden mantener o introducir medidas específicas para compensar algunas desventajas que sufren personas de uno u otro sexo en el ámbito cubierto por la Directiva. Tales medidas debe demostrarse que son necesarias, deben centrarse en la eliminación de una desventaja concreta y deben ser limitadas en el tiempo, con una vigencia no superior a la necesaria para resolver el problema detectado. Por ejemplo, tradicionalmente las mujeres han encontrado más problemas que los hombres a la hora de crear una empresa, como consecuencia de una serie de factores entre los que destaca, especialmente, la dificultad de conseguir capital riesgo y de

obtener apoyo para el desarrollo de sus ideas empresariales. Si bien la aplicación del principio de igualdad de trato puede ayudar a resolver esta situación, probablemente no sea suficiente por sí sola para superar las desventajas a las que se enfrentan las mujeres en este ámbito. La Comisión cree que esta Directiva no debe prohibir que se introduzcan en los Estados miembros medidas para salvar las diferencias de género en relación con el espíritu empresarial y que debe, pues, permitirse que un Estado miembro establezca excepciones al principio de igualdad de trato. Por supuesto, en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relacionada con la acción positiva, estas medidas no deben acabar favoreciendo de manera automática e incondicional a las mujeres si los hombres están igualmente cualificados.

Artículo 5:

El artículo 5 es similar al artículo 5 de la Directiva 86/613/CEE. El principal cambio es la inserción de la alusión a las «parejas permanentes» de los trabajadores autónomos para dejar claro que se incluye a las personas reconocidas como tales por el Derecho nacional, sea cual sea su estado civil.

Artículo 6:

El artículo 6 es similar al artículo 6 de la Directiva 86/613/CEE. Según la nueva disposición, los cónyuges colaboradores deben beneficiarse, si así lo solicitan, de un nivel de protección como mínimo igual al de los trabajadores autónomos. No dice que los trabajadores autónomos tengan que estar cubiertos por un régimen de seguridad social concreto. Simplemente hace que sea obligatorio que los cónyuges colaboradores puedan acceder a la misma protección de seguridad social aplicable al trabajador autónomo, si así lo deciden. De conformidad con este artículo, son los cónyuges colaboradores quienes tienen que decidir si se afilian o no; a los Estados miembros solo se les exige que hagan posible esa elección. Los Estados miembros siguen siendo competentes para establecer el nivel de cotización y disponer lo necesario con respecto a las prestaciones y los pagos, a condición de que se cumplan las prescripciones mínimas de la presente Directiva.

Artículo 7:

El artículo 7 modifica el fondo del artículo 8 de la Directiva 86/613/CEE. Según este último, los Estados miembros deben examinar si las trabajadoras autónomas y las cónyuges de trabajadores autónomos pueden, cuando interrumpen su actividad ocupacional por embarazo o maternidad, tener acceso a servicios de sustitución temporal o derecho a prestaciones económicas conforme a un régimen de seguridad social o cualquier otro sistema público de protección social, y en qué condiciones.

El artículo 7, apartado 1, dice que las trabajadoras autónomas y las cónyuges colaboradoras deben tener derecho, si lo solicitan, al permiso de maternidad según se establece en la Directiva 92/85/CEE.

Según los apartados 2 y 3 del artículo 7, ese permiso de maternidad debe ser remunerado con un importe al menos equivalente al recibido en caso de enfermedad, dentro de los límites establecidos por la legislación nacional. Si la persona en cuestión no es beneficiaria de una asignación por enfermedad, el pago debe ser equivalente a una asignación apropiada establecida a nivel nacional.

Para tener en cuenta las peculiaridades del trabajo por cuenta propia, el artículo 7, apartado 4, ofrece a las trabajadoras autónomas, en la medida de lo posible, la opción de acceder a servicios de sustitución temporal, como alternativa a la asignación económica. Ello les permitiría gozar de su permiso de maternidad sin interrumpir su actividad empresarial, gracias a esa sustitución temporal.

Artículo 8:

El artículo 8 se refiere a la defensa de los derechos, que permite hacer cumplir las obligaciones impuestas por la Directiva. En particular, ofrece a las personas que creen haber sufrido una discriminación la posibilidad de recurrir a un procedimiento administrativo o judicial para hacer valer su derecho a la igualdad de trato.

Se refuerza el derecho a la protección jurídica, pues se introduce la posibilidad de que las organizaciones puedan ejercer estos derechos en nombre de una víctima.

Artículo 9:

El artículo 9 versa sobre la indemnización y la reparación. Se exige a los Estados miembros que el Derecho nacional establezca una indemnización o reparación efectiva y real, como ocurre con las Directivas vigentes basadas en los artículos 13 y 141 del Tratado CE.

Artículo 10:

El artículo 10 exige a los Estados miembros que designen organismos nacionales que promuevan la igualdad de trato en los ámbitos cubiertos por la Directiva. Reproduce así disposiciones similares de las Directivas 2000/43/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE y 2006/54/CE.

Establece un marco para tales organismos nacionales, que deben actuar con independencia para promover el principio de igualdad de trato. Los Estados miembros pueden decidir que esos organismos sean los mismos que los establecidos en la Directiva 2002/73/CE del Consejo —y, por tanto, la 2006/54/CE— en relación con el mercado de trabajo, o en la Directiva 2004/113/CE del Consejo en relación con el acceso a los bienes y servicios. Asimismo, pueden disponer que dichos organismos se creen a nivel regional o local, a condición de que el conjunto del territorio del Estado miembro quede cubierto por tales disposiciones.

La Directiva propuesta establece una serie de requisitos aplicables a esos organismos en los Estados miembros, en consonancia con lo ya establecido en las Directivas antes mencionadas.

Artículo 11:

El artículo 11 constituye una disposición tipo sobre la necesidad de transparencia y tiene como objetivo garantizar que la información sobre las disposiciones en el ámbito cubierto por la Directiva llega a las personas afectadas.

Artículo 12:

Esta disposición constituye una cláusula tipo según la cual la transposición de la Directiva al Derecho interno no puede ser pretexto para reducir el nivel de protección ya vigente en el ordenamiento jurídico nacional para las personas y los asuntos tratados por la Directiva.

Artículo 13:

Esta disposición expone los procedimientos para efectuar el seguimiento de la puesta en práctica del principio de igualdad de trato e informar al respecto. Los procedimientos de información exigen a los Estados miembros que informen a la Comisión [transcurridos seis años desde la adopción] y a la Comisión que presente un informe al Parlamento Europeo y al Consejo un año después.

Así pues, las repercusiones de la Directiva se analizarán cuidadosamente, y a su debido tiempo podrán proponerse los ajustes del marco jurídico necesarios.

Artículo 14:

Esta disposición expone los procedimientos para la transposición de la Directiva. La Comisión propone que los Estados miembros tengan en general dos años para transponer la Directiva al ordenamiento jurídico nacional, y otros [dos] años para cumplir el artículo 6, relativo a los cónyuges colaboradores.

En consonancia con la práctica recientemente acordada, este artículo exige a los Estados miembros que notifiquen el texto de las disposiciones de Derecho interno que transpongan la Directiva, junto con una tabla de correspondencias entre esas disposiciones y las de la Directiva.

Artículo 15:

Esta disposición deroga la Directiva 86/613/CEE a partir de la fecha fijada en el artículo 13 para la transposición de la Directiva por los Estados miembros.

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 141, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión¹²,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹³,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones¹⁴,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado,

Considerando lo siguiente:

- (1) La Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad¹⁵, garantiza la aplicación en los Estados miembros del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia, o que contribuyan al ejercicio de esa actividad. En lo que se refiere a los trabajadores autónomos y los cónyuges colaboradores, la Directiva 86/613/CEE no ha sido muy eficaz y su ámbito de aplicación debe reconsiderarse, pues la discriminación por razón de sexo y el acoso también se producen al margen del trabajo asalariado. En aras de la claridad, la Directiva 86/613/CEE debe sustituirse por la presente Directiva.
- (2) En su plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres¹⁶, la Comisión anunció que, a fin de mejorar la gobernanza en relación con la igualdad de género, reexaminaría la legislación vigente de la UE sobre esta materia no incluida en el ejercicio de refundición de 2005, con el objeto de actualizarla, modernizarla y, en caso necesario, refundirla. La Directiva 86/613/CEE no se incluyó en el ejercicio de refundición.

¹² DO C [...] de [...], p. [...].

¹³ DO C [...] de [...], p. [...].

¹⁴ DO C [...] de [...], p. [...].

¹⁵ DO L 359 de 19.12.1986, p. 56.

¹⁶ COM(2006) 92.

- (3) En sus conclusiones «Equilibrio de funciones entre hombres y mujeres en materia de empleo, crecimiento y cohesión social»¹⁷, el Consejo pedía a la Comisión que analizara si era necesario revisar la Directiva 86/613/CEE del Consejo para garantizar los derechos relacionados con la maternidad y la paternidad de los trabajadores autónomos y de sus cónyuges, si estos los ayudan.
- (4) El Parlamento Europeo ha pedido insistentemente a la Comisión que reexamine la Directiva 86/613/CEE, en particular para mejorar la situación de los cónyuges colaboradores en la agricultura.
- (5) En su Comunicación titulada «Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI»¹⁸, la Comisión afirmaba que es necesario actuar contra las diferencias de género relacionadas con el espíritu empresarial y conciliar mejor la vida privada con la vida profesional.
- (6) Existen ya una serie de instrumentos jurídicos por los que se aplica el principio de igualdad de trato y que abarcan las actividades por cuenta propia, como son, en particular, la Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social¹⁹, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)²⁰. Por tanto, la presente Directiva no debe ser de aplicación en los ámbitos ya cubiertos por otras directivas.
- (7) La Directiva debe aplicarse a los trabajadores autónomos y a sus cónyuges colaboradores, pues unos y otros participan en las actividades de la empresa.
- (8) La Directiva no debe aplicarse a los asuntos ya cubiertos por otras directivas que llevan a la práctica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en particular la Directiva 2004/113/CE. En concreto, el artículo 5 de esta última, relativo a los contratos de seguros y a los servicios financieros afines, continúa siendo de aplicación.
- (9) Con objeto de impedir la discriminación por razón de sexo, la presente Directiva debe aplicarse tanto a la discriminación directa como a la indirecta. El acoso y el acoso sexual deben considerarse discriminación y, por tanto, prohibirse.
- (10) Los Estados miembros pueden, de conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas con el fin de facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades por cuenta propia o de evitar o compensar desventajas en la carrera profesional de las personas de ese sexo. En principio, no debe considerarse que las medidas dirigidas a alcanzar la igualdad en la práctica vayan en contra del principio jurídico de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

¹⁷ 4 de diciembre de 2007 (documento SOC 385).

¹⁸ COM(2008) 412.

¹⁹ DO L 6 de 10.1.1979, p. 24.

²⁰ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

- (11) En el ámbito del trabajo autónomo, la aplicación del principio de igualdad de trato significa que no debe haber ningún tipo de discriminación en relación con la creación, el equipamiento o la ampliación de una empresa o de cualquier otra forma de actividad por cuenta propia.
- (12) Es necesario garantizar la ausencia de discriminación basada en el estado civil o la situación familiar por lo que respecta a las condiciones para constituir una sociedad entre cónyuges o parejas permanentes reconocidas por el Derecho nacional.
- (13) Habida cuenta de su contribución a la empresa familiar, los cónyuges colaboradores deben tener derecho a beneficiarse, si así lo solicitan, de un nivel de protección al menos equivalente al de los trabajadores autónomos en las mismas condiciones que les son aplicables a estos, en concreto por lo que respecta a las cotizaciones. Debe exigirse a los Estados miembros que tomen las medidas necesarias para que esa opción sea posible. En cualquier caso, el nivel de protección de los trabajadores autónomos y de los cónyuges colaboradores puede ser proporcional a su grado de participación en las actividades de la empresa familiar.
- (14) La vulnerabilidad económica y física de las trabajadoras autónomas y las cónyuges colaboradoras embarazadas exige que se les conceda el derecho a un permiso de maternidad, parte del cual debe considerarse obligatorio. Los Estados miembros siguen siendo competentes para establecer el nivel de cotización y disponer lo necesario con respecto a las prestaciones y los pagos, a condición de que se cumplan las prescripciones mínimas de la presente Directiva. Para tener en cuenta la situación específica de las trabajadoras autónomas y las cónyuges colaboradoras, debe permitirse que sean ellas las que decidan en última instancia si cogen o no el permiso de maternidad.
- (15) A fin de tomar en consideración las peculiaridades de las actividades por cuenta propia, las trabajadoras autónomas y las cónyuges colaboradoras deben poder elegir, en la medida de lo posible, entre una asignación económica y una sustitución temporal durante el permiso de maternidad.
- (16) Para garantizar la viabilidad financiera a largo plazo de los modelos sociales europeos es indispensable aumentar la eficacia y la efectividad de los sistemas de bienestar social, en concreto mejorando los incentivos, la administración y la evaluación, y estableciendo prioridades para los programas de gastos. Al proyectar las medidas necesarias para llevar a efecto la presente Directiva, los Estados miembros deben prestar una atención especial a la mejora y al aseguramiento de la calidad y la sostenibilidad a largo plazo de sus sistemas de protección social.
- (17) Las personas que hayan sido objeto de discriminación por razón de sexo deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. Para ofrecer una protección más eficaz, debe facultarse a asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de las normas procesales nacionales relativas a la representación y defensa ante los tribunales.
- (18) La protección contra la discriminación por razón de sexo debe reforzarse con la existencia en cada Estado miembro de uno o más organismos independientes que tengan competencias para analizar los problemas existentes, estudiar las posibles

soluciones y ayudar en la práctica a las víctimas. Estos organismos pueden ser los mismos que los encargados a escala nacional de la defensa de los derechos humanos o la salvaguardia de los derechos individuales, o de la aplicación del principio de igualdad de trato. Al ejercer sus poderes y cumplir sus responsabilidades conforme a lo dispuesto en la presente Directiva, estos organismos deben funcionar en consonancia con los denominados Principios de París de las Naciones Unidas, relativos al estatuto y al funcionamiento de las instituciones nacionales de promoción y protección de los derechos humanos.

- (19) Dado que los objetivos de la acción que debe emprenderse, concretamente el de garantizar un nivel común elevado de protección contra la discriminación en todos los Estados miembros, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por estos y pueden lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad expuesto en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en ese mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar esos objetivos.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

Objeto y ámbito de aplicación

1. La presente Directiva establece un marco para hacer efectivo en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres que ejercen una actividad autónoma o contribuyen al ejercicio de una actividad de ese tipo, en relación con aquellos aspectos que no están cubiertos por las Directivas 2006/54/CE y 79/7/CEE.
2. Esta Directiva se aplica a los trabajadores autónomos y a los cónyuges colaboradores.
3. La aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y en el suministro de los mismos sigue rigiéndose por la Directiva 2004/113/CE.

Artículo 2

Definiciones

1. A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:
 - a) «trabajadores autónomos»: todas las personas que ejerzan, en las condiciones establecidas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia, incluidos los agricultores y los miembros de profesiones liberales;
 - b) «cónyuges colaboradores»: los cónyuges o las parejas permanentes de los trabajadores autónomos —si están reconocidas por el Derecho nacional—, no asalariados ni asociados con estos, que participen de manera habitual y en las condiciones establecidas por el Derecho nacional en las actividades del trabajador autónomo, efectuando, bien las mismas tareas, bien tareas auxiliares;
 - c) «discriminación directa»: la situación en que una persona sea, haya sido o sería tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de su sexo;

d) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros colocan a personas de un sexo en una desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que esa disposición, ese criterio o esa práctica estén objetivamente justificados por una finalidad legítima y los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

e) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

f) «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, ya sea verbal, no verbal o físico, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 3

Principio de igualdad de trato

1. El principio de igualdad de trato significa que no se hará discriminación alguna por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, haciendo referencia, en particular, al estado civil o la situación familiar, especialmente en relación con la creación, el equipamiento o la ampliación de una empresa o con el inicio o la ampliación de cualquier otra forma de actividad autónoma.

2. El acoso y el acoso sexual se considerarán discriminación por razón de sexo y, por tanto, estarán prohibidos. El que una persona se someta a tales comportamientos o los rechace no podrá servir de base a ninguna decisión que le afecte.

3. La instrucción de discriminar a una persona por razón de su sexo se considerará discriminación.

Artículo 4

Acción positiva

Con objeto de garantizar la plena igualdad entre hombres y mujeres en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo.

Artículo 5

Constitución de una sociedad

Sin perjuicio de las condiciones específicas de acceso a determinadas actividades que se apliquen de igual modo a ambos sexos, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las condiciones de constitución de una sociedad entre cónyuges o parejas permanentes, si estas están reconocidas por el Derecho nacional, no sean más restrictivas que las de constitución de una sociedad con otras personas.

Artículo 6
Protección social para los cónyuges colaboradores

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que los cónyuges colaboradores puedan beneficiarse, si así lo solicitan, de un nivel de protección como mínimo equivalente al de los trabajadores autónomos y en las mismas condiciones que les sean aplicables a estos.

Artículo 7
Permiso de maternidad

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras autónomas y las cónyuges colaboradoras puedan tener derecho, si así lo solicitan, al mismo periodo de permiso de maternidad que se establece en la Directiva 92/85/CEE.
2. Para garantizar que las personas mencionadas en el apartado 1 puedan ejercer los derechos que les reconoce el presente artículo, los Estados miembros tomarán medidas para que reciban una asignación adecuada durante su permiso de maternidad.
3. La asignación a la que se refiere el apartado 2 se considerará adecuada si garantiza unos ingresos al menos equivalentes a los que la persona recibiría si interrumpiera sus actividades por motivos de salud, o, si esto no es aplicable, si equivale a una asignación apropiada establecida por el Derecho nacional, dentro de los límites que este establezca.
4. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras autónomas y las cónyuges colaboradoras tengan acceso, en la medida de lo posible, a servicios que ofrezcan sustituciones temporales o a los servicios sociales existentes en el país, como alternativa a la asignación a la que se refiere el apartado 2.

Artículo 8
Defensa de los derechos

1. Los Estados miembros se asegurarán de que existen procedimientos judiciales o administrativos, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para hacer que se cumplan las obligaciones establecidas conforme a la presente Directiva, procedimientos que estarán a disposición de todas las personas que consideren haber sufrido pérdidas o daños por no haberseles aplicado el principio de igualdad de trato, aun cuando ya haya terminado la relación en la que se alegue haber sufrido la discriminación.
2. Los Estados miembros se asegurarán de que las asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para hacer cumplir las obligaciones que se derivan de la presente Directiva.
3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales sobre plazos para incoar acciones judiciales en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 9

Indemnización o reparación

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos internos las medidas necesarias para que toda persona que haya sufrido pérdidas o daños como consecuencia de una discriminación en el sentido de la presente Directiva obtenga una indemnización o reparación, según determinen los Estados miembros, que sea real y efectiva y que resulte disuasoria y proporcional a la pérdida o el daño sufridos. Tal indemnización o reparación no estará limitada por un máximo anteriormente fijado.

Artículo 10

Organismos de promoción de la igualdad

1. Cada Estado miembro designará uno o más organismos para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de las agencias encargadas a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o la salvaguardia de los derechos de las personas, o de la aplicación del principio de igualdad de trato.

2. Los Estados miembros velarán por que los organismos mencionados en el apartado 1 tengan, entre otras, las siguientes funciones:

- a) sin perjuicio del derecho de las víctimas y de las asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas mencionadas en el artículo 8, apartado 2, ayudar de forma independiente a las víctimas a denunciar la discriminación de que hayan sido objeto;
- b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;
- c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con esta discriminación.

Artículo 11

Difusión de la información

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, junto con las disposiciones pertinentes ya vigentes, sean puestas en conocimiento de las personas interesadas por todos los medios adecuados y en el conjunto de su territorio.

Artículo 12

Nivel de protección

La transposición de la presente Directiva no deberá en ninguna circunstancia ser pretexto para reducir el nivel de protección contra la discriminación que los Estados miembros ofrezcan ya en los ámbitos cubiertos por la Directiva.

Artículo 13

Informes

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información disponible sobre la aplicación de la presente Directiva no más tarde del [seis años tras su adopción].

La Comisión redactará un informe de síntesis para presentarlo al Parlamento Europeo y al Consejo no más tarde del [siete años tras la adopción]. Cuando proceda, dicho informe irá acompañado de propuestas de modificación de la presente Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta los puntos de vista de las partes interesadas.

Artículo 14

Transposición

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el [dos años]. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones, así como una tabla de correspondencias entre las mismas y la presente Directiva.

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

2. Para tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán disponer, si es necesario, de un periodo adicional de [dos años] para cumplir lo dispuesto en el artículo 6.

3. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones básicas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 15

Derogación

La Directiva 86/613/CEE quedará derogada con efectos a partir del [plazo de transposición].

Artículo 16

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 17

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas,

Por el Parlamento Europeo

El Presidente

Por el Consejo

El Presidente