



Tu *Europa*

Guías europeas generales

<http://ec.europa.eu/youreurope>



IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIÓN EUROPEA

1. Introducción
2. I. SUS DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO
 1. Igualdad de retribución
 1. Igual retribución por igual trabajo
 2. Igual retribución por un trabajo de igual valor
 3. Sistemas de clasificación profesional
 2. Igualdad de trato en el lugar de trabajo
 1. Acceso al empleo
 2. Formación profesional
 3. Promoción
 4. Condiciones de trabajo
 5. Acción positiva
3. II. SUS DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
 1. Igualdad de trato en los regímenes oficiales de seguridad social
 2. Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social
4. III. SUS DERECHOS COMO PROGENITOR QUE TRABAJA
 1. Derechos de la trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o está en periodo de lactancia
 1. Salud y seguridad en el lugar de trabajo
 2. Trabajo nocturno
 3. Permiso de maternidad
 4. Permiso para exámenes prenatales
 5. Prohibición de despido
 2. Permiso parental y permiso por motivos familiares urgentes
 1. Permiso parental
 2. Permiso por motivos familiares urgentes
5. IV. CÓMO REIVINDICAR Y EJERCER SUS DERECHOS

INTRODUCCIÓN

Usted tiene determinados derechos que quizá no conozca. Por ejemplo, ¿sabe usted que, con independencia del país en que trabaje y de cuál sea su sexo, tiene derecho a una retribución igual por un trabajo igual o de igual valor? ¿O que tiene derecho a beneficiarse de las mismas posibilidades de formación que los trabajadores del sexo contrario?

Efectivamente, como ciudadano de la Unión Europea, tiene derecho a trabajar en cualquier país de la Unión (véase la guía «Trabajar en otro país de la Unión Europea») y, sea cual sea el país (1) en el que trabaje, la legislación comunitaria prevé que usted no puede ser objeto de discriminación en su lugar de trabajo por motivos de sexo. Esto significa que tanto las mujeres como los hombres deben recibir el mismo trato y beneficiarse de los mismos derechos y oportunidades en el lugar de trabajo.

La discriminación puede adoptar dos formas:

- Se habla de discriminación directa cuando, por razón de sexo, se trata de manera diferente a las mujeres y a los hombres, por ejemplo en lo relativo a la retribución. También hay discriminación directa cuando ésta tiene su causa en un embarazo o en la maternidad, que son circunstanciales a la mujer, por ejemplo cuando se deniega a una mujer un empleo o posibilidades de formación o promoción por estar embarazada.
- Se habla de discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica, en apariencia neutros, que determinan la contratación, la retribución, las condiciones de trabajo, el despido, la seguridad social, etc., resultan discriminatorios en la práctica para las personas de un sexo en comparación con las personas del sexo contrario. La legislación comunitaria prohíbe dichas disposiciones, criterios o prácticas, a no ser que estén justificadas por razones objetivas no relacionadas de ningún modo con una discriminación por razón de sexo.

Así, por ejemplo, la vinculación de algunos tipos de prestaciones con criterios tales como el estado civil o la situación familiar, o el concepto de cabeza de familia o «sostén de la familia» podrían tener como consecuencia una discriminación indirecta. El trabajo a tiempo parcial, practicado mayoritariamente por mujeres, representa otro posible criterio de discriminación indirecta; por ejemplo, el hecho de excluir a los trabajadores a tiempo parcial del régimen de pensiones de una empresa afectará muy probablemente a un número mucho más elevado de mujeres y puede, por tanto, ser discriminatorio, a no ser que dicha exclusión esté justificada por motivos objetivos no relacionados con el sexo.

1) En la presente guía, los términos «país», «Estado» o «Estado miembro» se emplean indistintamente para designar a los Estados miembros de la Unión Europea, a saber, Bélgica, Chequia, Dinamarca, Alemania, Estonia, Grecia, España, Francia, Irlanda, Italia, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia, Finlandia, Suecia y Reino Unido. Los demás países o Estados se denominan «terceros países». No obstante, en el marco del Espacio Económico Europeo, la práctica totalidad de los derechos mencionados en esta guía puede invocarse en Islandia, Liechtenstein y Noruega, y se aplican a los nacionales de estos tres países cuando residen en un Estado miembro de la UE.

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en su nombre son responsables del uso que pudiera hacerse de esta información.

I. SUS DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

Igual retribución por igual trabajo

Si usted trabaja en la Unión Europea, debe recibir la misma retribución que un trabajador del sexo opuesto que realice un trabajo idéntico al suyo, siempre y cuando dicha retribución provenga de la misma fuente, lo que significa que, en principio, esto es válido únicamente cuando ambos trabajen para el mismo empleador. No obstante, pueden justificarse diferencias salariales si obedecen a factores objetivos distintos del sexo, como las cualificaciones, la experiencia, etc.

El factor determinante es el trabajo que se lleva realmente a cabo y no las denominaciones de los puestos, las cláusulas contractuales o la categorización en acuerdos colectivos. A fin de determinar si el trabajo es igual o de igual valor, se deben tener en cuenta únicamente aspectos objetivos como, por ejemplo, el tipo de trabajo, las cualificaciones exigidas o las condiciones de trabajo. Cuando los empleos son esencialmente idénticos, la retribución debe ser la misma. Por ejemplo, una azafata y un sobrecargo que trabajan para la misma compañía, poseen las mismas cualificaciones y realizan tareas idénticas deben recibir la misma retribución; en caso de que el salario de uno sea más alto que el del otro, su derecho a igual retribución por igual trabajo no ha sido respetado. El término retribución abarca todas las prestaciones concedidas por el empleador al trabajador en relación con su empleo. Dichas prestaciones pueden recibirse en el marco de un contrato, de disposiciones legislativas o establecidas por convenio colectivo, o de manera voluntaria, y pueden ser en metálico o en especie (por ejemplo, medios de desplazamiento o alojamiento), o en forma de primas por turno o retribución de horas extraordinarias. Las prestaciones incluyen también futuras prestaciones, como las indemnizaciones por despido, que se recibirán cuando se ponga fin a la relación de trabajo, o las prestaciones en el marco de un régimen profesional de pensiones.

Igual retribución por un trabajo de igual valor

Las trabajadoras y los trabajadores están también protegidos contra la discriminación de que pueden ser objeto cuando realizan trabajos diferentes para el mismo empleador. Por esta razón la legislación comunitaria reconoce el derecho a recibir la misma retribución por un trabajo de igual valor.

En concreto, esto quiere decir que cuando una mujer (o un hombre) desempeñe una tarea tan exigente como la que realiza el otro sexo, aunque sea diferente, ésta (o éste) deberá recibir la misma retribución y las mismas prestaciones, a no ser que la diferencia se justifique por razones que no tengan que ver con la discriminación.

Es más complejo definir el alcance del concepto «trabajo de igual valor», ya que no existen factores objetivos que permitan determinar, clara y objetivamente, el valor del trabajo en una economía de mercado. La Comisión ha elaborado una clasificación con el fin de orientar a empleadores y trabajadores, publicada como COM(94) 6 y COM(96) 336.

Para determinar si el trabajo realizado por una mujer y por un hombre es de igual valor, es necesario compararlos, lo que implica una evaluación de la naturaleza de las tareas y de las exigencias que su ejecución supone para el trabajador en cuanto a cualificación, esfuerzo, responsabilidad, etc.

Esta evaluación debe tener en cuenta únicamente la naturaleza del trabajo. Otros factores, como el hecho de que se trabaje a tiempo parcial o a tiempo completo, no son pertinentes y no pueden justificar por sí mismos las diferencias salariales.

En cada Estado miembro existe una autoridad competente para decidir si un trabajo tiene igual valor que otro tras conocer la información necesaria. Cada Estado miembro dispone de mecanismos diferentes para resolver las reclamaciones individuales en materia de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor (véase el apartado «Direcciones útiles»).

El derecho a recibir la misma retribución por un trabajo igual o de igual valor es aplicable tanto en el sector público como en el privado, independientemente de que la retribución se haya establecido mediante convenios colectivos, baremos salariales, acuerdos salariales o contratos individuales. Es importante señalar que el derecho a la igualdad de retribución se deriva directamente del artículo 141 del Tratado CE, que hasta ahora ha sido directamente aplicable a individuos y puede invocarse directamente ante los tribunales nacionales u otras autoridades competentes.

Con objeto de ilustrar el abanico de factores que pueden intervenir en la evaluación de un trabajo de igual valor, tomemos el ejemplo de una secretaria y de un trabajador de una cadena de producción empleados en la misma empresa. La secretaria estima que su trabajo está infravalorado en relación con el de su colega masculino. Para decidir si la queja está bien fundada, es necesario comparar los dos trabajos, analizando la naturaleza y las exigencias de las tareas que se realizan. Deben elaborarse descripciones de ambos trabajos y tenerse en cuenta algunos aspectos de las tareas que se desempeñan, tales como la cualificación, el esfuerzo o la responsabilidad, para decidir si ambos trabajos pueden considerarse de igual valor a pesar de ser diferentes. Si se demuestra que el nivel de exigencia del trabajo de la secretaria es igual que el del trabajador de la cadena de producción, pero que está peor remunerado, el empleador debe justificar que la causa de la diferencia salarial obedece a factores objetivos, ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

El empleador podría aducir que el motivo de la diferencia salarial es que la secretaria y el trabajador de la cadena de producción pertenecen a dos grupos que negocian por separado sus convenios colectivos o a dos sindicatos diferentes que han negociado distintos niveles salariales. No obstante, los convenios colectivos deben respetar el principio de la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor. Es posible que los puestos de secretaría estén ocupados casi completamente por mujeres y los de la cadena de producción por hombres. Por consiguiente, si los acuerdos del convenio colectivo tienen como consecuencia que un grupo compuesto casi exclusivamente por mujeres, o en el que éstas predominan, recibe un salario inferior, se habrá infringido el derecho fundamental comunitario de la igualdad de retribución, a no ser que la diferencia salarial se deba a factores objetivos que de ningún modo constituyan una discriminación por razón de sexo.

El empleador podría aducir, por ejemplo, que el motivo de la diferencia salarial reside en las tarifas que se pagan normalmente en el mercado para los puestos en cuestión. En tal caso, deberá demostrar que su argumentación no implica discriminación por razón de sexo, sino que explica o justifica completamente la diferencia general.

Sistemas de clasificación profesional

Los sistemas de clasificación profesional son mecanismos que se utilizan en algunos Estados miembros para clasificar los empleos con objeto de determinar la retribución relativa dentro de una jerarquía de funciones.

Cuando se utiliza un sistema de clasificación o de evaluación de los puestos de trabajo para determinar el salario, dicho sistema debe basarse en criterios no discriminatorios para uno u otro sexo. Por ello, el sistema debe tener en cuenta criterios con respecto a los cuales cada sexo pueda hacer valer sus aptitudes.

Así, por ejemplo, aunque el sistema puede incluir el criterio de fuerza física, debe tener en cuenta también otros criterios para evitar la discriminación por razón de sexo.

El sistema debe intentar establecer un equilibrio entre los diferentes factores presentes en los puestos de trabajo sin penalizar los que estén presentes en trabajos desempeñados normalmente por mujeres (por ejemplo, la destreza manual, la capacidad para las relaciones humanas o para dispensar cuidados).

Usted tiene derecho a conocer cuáles son los criterios que se han utilizado para fijar su salario, independientemente de que éste se establezca mediante un sistema de clasificación profesional o no.

Para ayudar a evaluar si los trabajadores de distinto sexo reciben igual retribución por un trabajo de igual valor, la Comisión ha publicado un «Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor».

El Código, que no es vinculante, tiene por objeto facilitar orientaciones prácticas a los empleadores y a los interlocutores en las negociaciones colectivas a fin de garantizar que el principio de igualdad entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor se aplica en todos los aspectos de la retribución. En particular, pretende eliminar la discriminación por razón de sexo cuando las estructuras salariales se basan en sistemas de clasificación profesional y de evaluación.

Puede obtenerse un ejemplar del Código en las oficinas de representación de la Comisión, cuya dirección figura al final de la presente guía.

IGUALDAD DE TRATO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Usted tiene derecho a beneficiarse del principio de igualdad de trato en el lugar de trabajo, lo que significa que no puede ser objeto de discriminación por razón de sexo.

La nueva legislación comunitaria¹, que los Estados miembros están obligados a aplicar a partir de octubre de 2005, garantiza, entre otras cosas, que el acoso sexual se reconozca como una forma de discriminación, refuerza la protección de las mujeres que se incorporan de nuevo al trabajo tras una baja de maternidad e introduce una protección en favor de los hombres que disfruten del permiso de paternidad, en aquellos Estados miembros donde exista esta posibilidad.

Acceso al empleo

Los empleadores no deben discriminar entre mujeres y hombres cuando contratan trabajadores. Por ejemplo, son contrarias al Derecho comunitario las ofertas de empleo destinadas a un sólo sexo.

¹ Directiva 2002/73/CEE

No obstante, la diferencia de trato se admite excepcionalmente, en determinadas condiciones, cuando el sexo del trabajador constituya un factor esencial para el puesto de trabajo de que se trate. Si se demuestra objetivamente que sólo los trabajadores de un sexo pueden realizar todas las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, entonces el empleador está autorizado a contratar sólo a mujeres o sólo a hombres para desempeñar dicho trabajo.

Así, por ejemplo, en profesiones como las de modelo o actor/actriz, el sexo puede considerarse un factor determinante.

Formación profesional

Las mujeres y los hombres tienen derecho a las mismas oportunidades en materia de educación y de formación profesional.

No obstante, en este caso también pueden darse excepciones a esta obligación de igualdad de trato cuando la formación conduce a una actividad profesional para la que el sexo constituye un factor determinante. En tal caso, la formación profesional en cuestión puede reservarse a las personas de ese sexo.

Promoción

Los empleadores no deben ejercer ninguna discriminación cuando decidan la promoción de sus empleados. Deben tener en cuenta las cualificaciones, la educación, el rendimiento y la antigüedad de los trabajadores y no su sexo.

Condiciones de trabajo

Los empleadores no pueden imponer condiciones de trabajo diferentes a las mujeres y a los hombres, en particular por lo que se refiere a motivos de despido, flexibilidad laboral, etc. Usted tiene derecho a la igualdad de condiciones de trabajo independientemente de que dicho derecho se haya establecido mediante convenio colectivo, contrato individual o normas aplicables a las profesiones liberales.

Acción positiva

La legislación comunitaria permite a los países de la Unión Europea adoptar una serie de acciones positivas, que pueden ser realizadas por los Estados miembros, los interlocutores sociales o las empresas.

La acción positiva incluye todas las medidas que prevén ventajas específicas para facilitar al sexo infrarrepresentado el ejercicio de una actividad profesional o que evitan o compensan la discriminación existente en las carreras profesionales a fin de lograr, en la práctica, la plena igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

Por consiguiente, puede darse un trato preferencial a uno de los sexos dentro de los límites establecidos por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo. Esto puede plasmarse en cuotas de empleo reservadas a las mujeres en aquellos sectores de actividad y profesiones donde están infrarrepresentadas –especialmente en puestos de responsabilidad– o en normas generales que privilegien la promoción de las mujeres frente a los hombres en caso de cualificaciones similares.

En el contexto de estas acciones, uno de los sexos recibe un trato diferente al otro, pero dado que su objetivo es fomentar la igualdad, se considera que tales iniciativas son compatibles con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

II. SUS DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

La legislación comunitaria no tiene por objeto la armonización de los sistemas de seguridad social, sino más bien su coordinación. No obstante, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres excluye la discriminación por razón de sexo en el ámbito de la seguridad social.

Existen dos grandes regímenes de seguridad social:

- Los regímenes legales de seguridad social instituidos por la legislación nacional. Garantizan en particular una protección en los casos de enfermedad, invalidez, vejez accidente de trabajo, enfermedad profesional y desempleo. Algunos ejemplos de este tipo de prestaciones son las pensiones de jubilación o de invalidez o los subsidios de desempleo.
- Los regímenes profesionales de seguridad social establecidos por un empleador, un grupo de empleadores o un sector de actividad tienen por objeto completar o sustituir las prestaciones de los regímenes legales. Estos regímenes pueden ser obligatorios u opcionales. El ejemplo más común es la pensión de vejez.

IGUALDAD DE TRATO EN LOS REGÍMENES LEGALES DE SEGURIDAD SOCIAL

Las mujeres y los hombres que realizan el mismo tipo de trabajo tienen derecho, en principio, al mismo tipo de seguridad social legal, con la misma cobertura de riesgos y en las mismas condiciones de acceso y deben estar sujetos al mismo régimen contributivo.

Además, las prestaciones deben calcularse del mismo modo y las condiciones que determinan el derecho a las prestaciones de seguridad social deben ser idénticas para hombres y mujeres.

No obstante, en los regímenes legales se admiten diferencias de trato en algunos ámbitos. Por ejemplo, los Estados miembros pueden mantener edades de jubilación o condiciones de acceso a las pensiones de supervivencia diferentes. En algunos Estados miembros las mujeres pueden acceder a la pensión de jubilación antes que los hombres y, en algunos casos, las mujeres pueden beneficiarse de una pensión de viudedad y los hombres no.

IGUALDAD DE TRATO EN LOS REGÍMENES PROFESIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL

La igualdad de trato se aplica a las prestaciones de seguridad social cuando éstas se conceden en el marco de un régimen profesional de seguridad social para los mismos riesgos que cubren los regímenes legales.

En consecuencia, está prohibida la discriminación por razón de sexo en los regímenes profesionales de seguridad social, también por lo que se refiere a la edad de jubilación y a las prestaciones de supervivencia.

Todos los regímenes profesionales de seguridad social tienen que respetar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, sobre todo en relación con:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos, incluida la edad;

- la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;
- el cálculo de las prestaciones debidas por cónyuge o persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

El derecho de igualdad en los regímenes profesionales de seguridad social no se aplica, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguros en los que no sea parte el empleador, ni a los regímenes financiados por cotizaciones voluntarias de los trabajadores.

III. SUS DERECHOS COMO PROGENITOR QUE TRABAJA

DERECHOS DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HA DADO A LUZ RECIENTEMENTE O ESTÁ EN PERIODO DE LACTANCIA

El embarazo y el parto constituyen un periodo durante el cual las mujeres son especialmente vulnerables en lo que se refiere a su salud y seguridad en el lugar de trabajo. Por consiguiente, la legislación comunitaria y las disposiciones nacionales protegen a las mujeres frente a determinados riesgos específicos derivados de su situación, sin que ésta pueda servir de pretexto a prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.

Para garantizar una protección suficiente antes y después del embarazo en el país donde se encuentre, la legislación comunitaria le reconoce una serie de derechos específicos.

El objetivo de estos derechos es proteger la salud y la seguridad de las mujeres en el lugar de trabajo, garantizar un periodo mínimo de permiso de maternidad y protegerlas contra el despido improcedente.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Si usted es una trabajadora embarazada, que ha dado a luz recientemente o está en periodo de lactancia, tiene derecho a un determinado nivel de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Para beneficiarse de este derecho, debe informar al empleador de su estado.

En el caso de trabajos que impliquen un riesgo específico de exposición a determinados agentes, procesos o condiciones de trabajo peligrosos, su empleador debe evaluar los riesgos para la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o está en periodo de lactancia, así como los posibles efectos en el embarazo o la lactancia.

El empleador debe comunicar a la trabajadora los resultados de dicha evaluación. En caso de riesgo, el empleador debe adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición. No puede obligársele a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación entrañen un riesgo de exposición que pueda poner en peligro su seguridad o su salud. A tal fin, deben adaptarse temporalmente sus horarios o condiciones de trabajo.

Si no es posible modificar el horario o las condiciones de trabajo, su empleador debe destinarla a otro puesto de trabajo.

Si esto no es posible, usted estará dispensada de trabajar, con arreglo a la legislación o las prácticas nacionales, durante todo el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud. Durante este permiso, deben mantenerse sus derechos laborales, incluido el derecho a una remuneración o un subsidio adecuado, de conformidad con la legislación o las prácticas

nacionales. El derecho a una remuneración o un subsidio puede estar sujeto al cumplimiento de una serie de condiciones, que no pueden incluir la de un periodo de empleo previo de más de doce meses.

Trabajo nocturno

Si resulta necesario para proteger su salud o seguridad, usted no está obligada a realizar un trabajo nocturno durante su embarazo o durante un periodo consecutivo al parto, que será determinado por la autoridad nacional competente en materia de salud y seguridad. Se le podrá solicitar un certificado médico que pruebe que el trabajo nocturno puede afectar a su salud y seguridad. Si desea hacer uso de esta posibilidad, debe ser transferida a un trabajo diurno o, si no fuera posible, debe concedérsele una dispensa de trabajo o una prolongación del permiso de maternidad, con arreglo a la legislación o las prácticas nacionales. Durante este periodo se mantendrán sus derechos laborales, incluido el derecho a una remuneración o a un subsidio adecuado de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales. El derecho a una remuneración o un subsidio puede estar sujeto al cumplimiento de una serie de condiciones, que no pueden incluir la de un periodo de empleo previo de más de doce meses.

Permiso de maternidad

Con independencia del país en el que trabaje, si usted está embarazada tiene derecho a un permiso de maternidad de un mínimo de catorce semanas ininterrumpidas. Dicho permiso debe incluir una baja obligatoria de al menos las dos semanas anteriores y posteriores al parto.

Las mujeres que disfrutan de un permiso de maternidad no cobran necesariamente el salario completo, pero tienen derecho a percibir los aumentos salariales que se concedan antes o durante el permiso de maternidad. El importe del subsidio de maternidad es fijado por la legislación del país en el que se trabaja y debe ser al menos igual al del subsidio de enfermedad.

Este derecho se concede a condición de que usted cumpla las condiciones de acceso a dichas prestaciones previstas en las legislaciones nacionales. De cualquier modo, el periodo de trabajo previo que puede exigirse es de doce meses.

Permiso para exámenes prenatales

Usted tiene derecho a un permiso sin pérdida de retribución para realizar los exámenes prenatales en caso de que deban realizarse durante el horario de trabajo.

Prohibición de despido

Durante el periodo comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad no puede ser despedida por causa de su embarazo. No obstante, el despido es posible durante este periodo en casos excepcionales no inherentes a su estado, siempre que esté previsto en la legislación o las prácticas nacionales, y si el empleador puede justificar por escrito los motivos del despido (en algunos Estados miembros, el empleador también debe obtener una autorización específica). El hecho de que el empleador aduzca que su presencia durante el periodo del permiso de maternidad es imprescindible para el funcionamiento de la empresa no puede admitirse como motivo suficiente de despido.

PERMISO PARENTAL Y PERMISO POR MOTIVOS FAMILIARES URGENTES

Algunas medidas como el permiso parental y el permiso por motivos familiares urgentes son también importantes porque ayudan a las mujeres y a los hombres a compaginar su vida familiar y laboral.

La legislación comunitaria aplica un acuerdo celebrado entre los representantes de los interlocutores sociales europeos en el marco del Acuerdo de la Unión sobre política social.

Permiso parental

Como progenitor que trabaja en la Unión Europea, usted tiene derecho a disfrutar de un permiso parental en caso de nacimiento o de adopción de un niño para cuidarlo durante un periodo mínimo de tres meses. La edad máxima del niño para el que se concede el permiso varía de un país a otro.

Ambos progenitores tienen derecho al permiso parental y no debe existir ninguna discriminación en su país en cuanto a si se concede al padre o a la madre. No obstante, aunque ambos progenitores tienen derecho a un permiso parental de tres meses, uno no puede transferir el derecho al permiso parental al otro.

Al finalizar el permiso parental, usted tiene derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo y, si ello no es posible, a un puesto de trabajo equivalente o semejante acorde con su contrato o relación de trabajo.

Cuando desee disfrutar de un permiso parental, se le podrá exigir que lo notifique adecuadamente y que comunique la fecha de inicio y final del permiso.

Si al comienzo del permiso parental usted ha adquirido o está en curso de adquisición de algunos derechos, como los relativos a la jubilación, dichos derechos se mantienen durante toda la duración del permiso.

Las disposiciones concretas sobre el permiso parental (salario, plazos de preaviso, derecho del empleador a posponer el permiso, etc.) varían de un país a otro, pero deben respetar los requisitos mínimos establecidos en el Acuerdo marco sobre permiso parental².

Permiso por motivos familiares urgentes

Usted tiene derecho a ausentarse del trabajo cuando una enfermedad o un accidente de un miembro de su familia exigen su presencia inmediata. La legislación del país en el que está trabajando establece los requisitos que deben cumplirse para ejercer este derecho, así como el número de horas autorizadas al año y las circunstancias en las que puede obtenerse este permiso.

IV. CÓMO REIVINDICAR Y EJERCER SUS DERECHOS

En caso de desacuerdo con su empleador, usted puede defender sus derechos. Cada Estado miembro cuenta con organismos judiciales y tribunales especiales que pueden examinar sus

² El Acuerdo marco figura en anexo a la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

problemas en materia de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (véase el apartado «Direcciones útiles»).

La nueva legislación comunitaria dispone que los Estados miembros tienen la obligación de crear los denominados «organismos sobre igualdad de trato», una de cuyas tareas es prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de iniciar un procedimiento por discriminación.

Por otra parte, los Estados miembros deben garantizar que las asociaciones u organizaciones con un interés legítimo en la aplicación del principio de igualdad de trato (por ejemplo, sindicatos u organizaciones no gubernamentales que trabajan en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres) puedan actuar en nombre o en defensa de los denunciantes en cualquier procedimiento judicial o administrativo que se emprenda para la aplicación de la igualdad de trato en la vida laboral.

Si usted denuncia que no se han respetado sus derechos en materia de igualdad de retribución o igualdad de trato, que es objeto de discriminación en la concesión de las prestaciones de seguridad social, que no disfruta de condiciones adecuadas de salud y seguridad o que se le ha denegado el permiso parental, el empleador no puede reaccionar a dicha queja procediendo a su despido ni aplicando ningún otro trato desfavorable.

Si usted considera que las administraciones nacionales, regionales o locales han interpretado erróneamente sus derechos o que ha sido objeto de discriminación por su parte, puede hacer valer sus derechos ante la administración en cuestión. Si no le satisface la respuesta recibida, dispone de otros medios de acción.

Como primer paso, quizá necesite un asesoramiento personalizado acerca de sus derechos en la Unión Europea. A tal fin, puede dirigirse al Servicio de orientación a los ciudadanos, un servicio de orientación rápido y eficaz que se ofrece gratuitamente en todas las lenguas oficiales de la Unión Europea. Los expertos jurídicos de este servicio pueden proporcionarle asesoramiento e información práctica sobre sus derechos y orientarle sobre cuál es el organismo más adecuado a nivel europeo o nacional para ayudarle a resolver su problema.

Si desea obtener más información sobre el Servicio de orientación a los ciudadanos, puede consultar la página: http://europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/index_en.htm

Si su caso es de carácter transfronterizo, puede dirigirse al centro SOLVIT de su país. SOLVIT es una red de centros nacionales de resolución de problemas creada y supervisada por la Comisión Europea, que trata problemas de carácter transfronterizo derivados de una aplicación incorrecta de la legislación de la UE por parte de las administraciones públicas. Su objetivo es ofrecer soluciones prácticas en un plazo de diez semanas y sus servicios son gratuitos. Si desea obtener más información sobre cómo presentar un caso, consulte la página <http://europa.eu/solvit>

Quizá usted decida iniciar un procedimiento más formal a nivel nacional. Los tribunales nacionales son plenamente competentes para garantizar el respeto de las disposiciones dimanantes del Derecho comunitario interrumpiendo, en su caso, la aplicación de toda disposición o medida nacional contraria al mismo. Pueden también concederle una indemnización. En los casos relativos a la igualdad de trato en el trabajo no es necesario demostrar plenamente la existencia de discriminación por motivos de sexo, lo que a menudo resulta muy difícil. Basta con presentar hechos que justifiquen la presunción de discriminación directa o indirecta. Una vez cumplido este requisito, corresponde al supuesto

discriminador demostrar que no ha habido infracción del principio de igualdad de trato. En caso de duda por lo que se refiere a la interpretación del Derecho comunitario, el tribunal nacional puede remitir el asunto al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en Luxemburgo antes de pronunciarse.

Si la legislación nacional no ofrece una solución satisfactoria, es posible iniciar una acción basada en la aplicabilidad directa de la legislación comunitaria, sobre todo en lo relativo al principio de igual retribución.

Por otra parte, existen otros medios más formales de hacer valer sus derechos a nivel comunitario. En primer lugar, puede enviarse una queja por escrito a la Comisión Europea a la siguiente dirección:

- Comisión de las Comunidades Europeas, (a la atención del Secretario General) , Rue de la Loi 200, B-1049 Bruselas; o
- utilizando el formulario tipo de queja disponible en la dirección internet http://ec.europa.eu/secretariat_general/sgb/lexcomm/.

Si la Comisión considera que su queja está justificada, puede ponerse en contacto con la administración nacional responsable para pedir explicaciones y exigir que cese la infracción del Derecho comunitario. Si la Comisión no está satisfecha con la respuesta recibida, puede iniciar un procedimiento contra el país en cuestión, que puede culminar en un recurso ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en Luxemburgo. Debe tener en cuenta que estos procedimientos son largos y que SOLVIT quizá pueda ayudarle en un plazo de tiempo más breve.

Como ciudadano de la Unión, usted también tiene derecho a presentar una petición al Parlamento Europeo y a dirigirse a un diputado europeo. Este podrá entonces plantear a la Comisión y al Consejo de Ministros una serie de preguntas, cuyas respuestas se publican. Puede presentar su petición al Parlamento Europeo:

- por escrito a la siguiente dirección: Unidad de Actividades de los Diputados del Parlamento Europeo, L-2929 Luxemburgo, o
- por correo electrónico, utilizando el formulario disponible en la dirección internet <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/petition/submit.do>

Por último, puede usted dirigirse al Defensor del Pueblo (consulte la siguiente dirección: <http://www.ombudsman.europa.eu/home/en/default.htm>), pero solamente si su queja se refiere a un caso de mala administración de las instituciones comunitarias (por ejemplo, el Parlamento Europeo, el Consejo o la Comisión Europea) o de cualquier órgano descentralizado de las Comunidades (por ejemplo, la Fundación Europea para la Formación Profesional). En general, se entiende por mala administración, irregularidades u omisiones administrativas. El Defensor del Pueblo Europeo no está facultado para ocuparse de las quejas que se refieren a las actividades de las administraciones nacionales o locales.

Para más información, puede consultar la guía «Cómo hacer valer sus derechos en el mercado único europeo».

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en su nombre es responsable del uso que pueda hacerse de esta información.

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica