

Cómo obtener más información

Puede consultar y solicitar las otras guías y fichas prácticas de la serie «Ciudadanos de Europa» en Internet:

<http://citizens.eu.int>

También puede obtener estas guías y fichas rellenando y enviando el formulario que se incluye en la presente guía. Dicho formulario contiene una lista de las guías y fichas disponibles.

Si tiene dudas sobre el ejercicio de sus derechos en ámbitos no tratados en la presente guía y en las fichas que la acompañan, puede solicitar asesoramiento en nuestro servicio de información:

- a través de Internet: (<http://citizens.eu.int>)
- o llamando gratuitamente al número de teléfono:

900-98 31 98

Responderemos a su llamada o mensaje electrónico en un plazo de tres días laborables.



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

L-2985 Luxembourg

CI-02-96-262-ES-C

GUÍA ELABORADA POR LA COMISIÓN EUROPEA
Dirección General XV: Mercado Interior y Servicios Financieros y
Dirección General V: Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales

Ciudadanos de Europa

Igualdad
de derechos
y oportunidades
para
mujeres y hombres
en la Unión Europea



Programa de información para el ciudadano europeo



Esta guía forma parte de las publicaciones que la Unión Europea pone a su disposición en el marco de la campaña prioritaria de información «Ciudadanos de Europa», que, junto con las campañas «El euro: una moneda para Europa» y «Construyamos Europa juntos» se inscribe en el programa de información para el ciudadano europeo promovido por la Comisión Europea y el Parlamento Europeo.

Esta guía pretende simplemente esbozar un panorama de los derechos de que gozan los ciudadanos de la Unión Europea en materia de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Naturalmente, no aspira a recoger todos sus derechos y obligaciones. En caso de duda acerca del alcance de un derecho o de una obligación derivada de la legislación comunitaria, sólo son jurídicamente vinculantes los textos de los actos oficiales (tratados, reglamentos, directivas, decisiones, etc.).

Se han publicado también las guías «Estudiar, formarse e investigar en otro país de la Unión Europea», «Vivir en otro país de la Unión Europea», «Trabajar en otro país de la Unión Europea», «Comprar bienes y contratar servicios en el mercado único europeo» y «Viajar a otro país de la Unión Europea».

Ciudadanos de Europa

Ser ciudadano de la Unión Europea le confiere unos derechos que no siempre se conocen bien. Por ejemplo, ¿sabe usted que, independientemente de su sexo, en todos los países tiene derecho a recibir igual retribución por un trabajo igual o de igual valor, o que deben ofrecérsele las mismas posibilidades de formación que a los trabajadores del otro sexo? Para que pueda usted aprovechar al máximo las posibilidades que se le ofrecen, la UE publica una serie de guías en las que se explican sus derechos, así como las condiciones en que éstos se aplican.

Dada la extensión y variedad de estos derechos, es imposible abarcar en una publicación tan breve todas las situaciones posibles; si desea recibir información más detallada, no dude en dirigirse a los puntos de contacto que figuran en la última página de esta guía.

(¹) En esta guía, los términos «país», «Estado» y «Estado miembro» se emplean indistintamente para referirse a los Estados miembros de la Unión, es decir, a Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos, Portugal, el Reino Unido y Suecia. A los demás países o Estados se les denomina «terceros países». No obstante, debe tenerse en cuenta que, en el marco del Espacio Económico Europeo, prácticamente todos los derechos mencionados en esta guía se aplican también en Noruega, Islandia y Liechtenstein, y pueden disfrutar de ellos asimismo los ciudadanos de estos países que residen en la Unión.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA

En esta guía se tratan los siguientes temas:

I. DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO

- Igualdad de retribución.
- Igualdad de trato en el lugar de trabajo.

II. DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

- Igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social.
- Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social.

III. DERECHOS DE LAS MADRES Y DE LOS PADRES QUE EJERCEN UNA ACTIVIDAD LABORAL

- Derechos relacionados con el embarazo, el parto y la lactancia.
- Permiso parental y permisos por razones familiares.

IV. CÓMO REIVINDICAR Y EJERCER SUS DERECHOS

V. ALGUNAS DIRECCIONES ÚTILES

VI. CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN

Como ciudadano de la Unión Europea,⁽¹⁾ usted tiene derecho a trabajar en cualquier país de la Unión (véase la guía «Trabajar en otro país de la Unión Europea»). La normativa comunitaria establece que nadie puede ser objeto de discriminación en el lugar de trabajo por razones de sexo, sea cual sea el país en que trabaje. Esto significa que hombres y mujeres deben recibir el mismo trato y beneficiarse de los mismos derechos y oportunidades en el lugar de trabajo.

Hay dos tipos de discriminación:

- **directa**, cuando se trata de manera diferente a las mujeres y a los hombres únicamente por razón de su sexo, por ejemplo, en lo que se refiere a la retribución. Se habla también de discriminación directa en el caso de actos basados en el embarazo o en la maternidad, circunstancias inseparablemente asociadas al sexo femenino, por ejemplo, cuando se deniega a una mujer un empleo o las posibilidades de formación o promoción por estar embarazada.
- **indirecta**, cuando se trata de manera diferente a las mujeres y a los hombres porque una disposición, criterio o práctica teóricamente neutro en materia de contratación, retribución, condiciones de trabajo, despido, seguridad social, etc., perjudica en la práctica a una proporción considerablemente más importante de trabajadores de un sexo. La normativa comunitaria prohíbe tales disposiciones, criterios o prácticas, salvo que estén justificados por razones objetivas que no estén relacionadas en modo alguno con cualquier discriminación por razones de sexo.

Así, por ejemplo, el hecho de asociar determinadas prestaciones a criterios tales como el estado civil o la situación familiar, y las nociones de cabeza de familia o «sostén de la familia» pueden generar una discriminación indirecta. El trabajo a tiempo parcial, que es ejercido mayoritariamente por mujeres, también puede ser causa 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 que de hombres y puede, por tanto, ser discriminatorio, salvo que dicha exclusión esté justificada por razones objetivas no relacionadas con el sexo.

Derechos en materia de empleo

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

Igual retribución por igual trabajo

Si tiene la nacionalidad de un Estado miembro y trabaja en la Unión Europea, tiene derecho a recibir igual retribución por un trabajo igual. Esto significa que, independientemente de su sexo, debe recibir la misma retribución que un trabajador del otro sexo que realice el mismo trabajo que usted, si ambos dependen del mismo empresario. Sin embargo, las diferencias en la retribución pueden estar justificadas si son debidas a factores objetivos no vinculados al sexo, tales como las cualificaciones, la experiencia, etc.

El trabajo se define, en general, por su denominación. Algunos puestos de trabajo tienen la misma denominación para los hombres y para las mujeres, mientras que otros cambian de denominación en función del sexo del trabajador. Cuando se denominan de manera diferente trabajos que son fundamentalmente iguales, la retribución debe ser la misma. Así, por ejemplo, una azafata y un auxiliar de vuelo que realizan el mismo trabajo para la misma empresa, y que poseen las mismas cualificaciones y experiencia, deben recibir la misma remuneración. En consecuencia, si se paga a uno mas que a otro, no se está respetando su derecho a la igualdad de retribución.

El término retribución abarca todas las percepciones que recibe el trabajador del empresario en relación con su empleo. Estas percepciones pueden haberse fijado por contrato, por disposiciones legislativas, por convenio



colectivo, o mediante acuerdo entre las partes, y pueden cobrarse en metálico o en especie (por ejemplo, complementos de desplazamiento o de alojamiento), o en forma de primas de productividad o de abono de horas extraordinarias. También incluye las percepciones futuras, como las indemnizaciones de despido que se reciben al término de la relación laboral.

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. Por esta razón, la normativa 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) realizan tareas tan difíciles como las realizadas por el otro sexo, aunque la naturaleza del trabajo sea diferente, ambos deben recibir la misma retribución y las mismas prestaciones, a no ser que la diferencia se justifique por motivos no discriminatorios.

Para determinar si el trabajo realizado por una mujer o por un hombre son de igual valor, es necesario establecer una comparación entre sus trabajos. Esto implica una evaluación de la naturaleza de las tareas y de las exigencias que plantea su ejecución (cualificación, esfuerzo, responsabilidad, etc.).

Lo único que importa para esta evaluación es la naturaleza del trabajo. Otros factores, como el hecho de que se trabaje a tiempo parcial o en jornada completa, no son pertinentes y no pueden justificar por sí mismos las diferencias salariales.

En cada Estado miembro hay una autoridad competente para decidir si un trabajo tiene igual valor que otro tras examinar la información necesaria. Dado que cada Estado miembro dispone de mecanismos diferentes para resolver los recursos individuales en materia de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, debe dirigirse a las direcciones que figuran al final de esta guía.

El derecho a recibir igual retribución por un trabajo igual o de igual valor afecta tanto al sector público como al sector privado, independientemente de que la retribución se haya fijado mediante convenios colectivos, escalas salariales, acuerdos salariales o contratos individuales.

Para ilustrar el tipo de factores que pueden tenerse en cuenta para determinar si dos trabajos son de igual valor, imagínese una secretaria y un trabajador de la cadena de producción que trabajan para la misma empresa. La secretaria considera que su trabajo está infravalorado con respecto al

del trabajador masculino. Para decidir si la queja está justificada, es necesario comparar los dos trabajos, analizando la naturaleza y las exigencias de las diferentes tareas. Deben elaborarse descripciones de ambos puestos de trabajo y tenerse en cuenta los requisitos necesarios para desempeñar las funciones, 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 considera 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 empresario deberá justificar la causa de la diferencia salarial basándose en motivos distintos a la propia discriminación o al sexo.

El empresario 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 secretaria estén ocupados casi exclusivamente 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 o predominantemente por mujeres reciba un salario inferior, se habrá incumplido el derecho básico comunitario a la igualdad de retribución, salvo que la diferencia salarial se deba a factores objetivos que de ningún modo constituyan una discriminación por razones de sexo.

El empresario podría aducir también, por ejemplo, que el motivo de la diferencia salarial se debe a que el sueldo que paga por ese tipo de trabajo es el que se paga normalmente en el mercado. En tal caso, debe demostrar que su argumentación no implica discriminación por razones de sexo, sino que explica o justifica la diferencia general.

Sistemas de clasificación profesional

En algunos Estados miembros, los sistemas de clasificación profesional se utilizan como mecanismos para clasificar los puestos de trabajo y determinar la retribución relativa dentro de una jerarquía de puestos de trabajo.

Los sistemas de clasificación o de evaluación profesional para determinar los salarios, deben basarse en criterios no discriminatorios. Por ello, deben tener en cuenta criterios que correspondan a las aptitudes de ambos sexos.

Por ejemplo, si se toma en consideración el criterio de la fuerza física, deben tenerse en cuenta también otros criterios, para evitar la discriminación por razones de sexo.

El sistema debe intentar establecer un equilibrio entre los diferentes factores presentes en los puestos de trabajo, sin penalizar los que se encuentran en los puestos de trabajo tradicionalmente femeninos (por ejemplo, la habilidad, la aptitud para las relaciones humanas o las actividades relacionadas con el cuidado y la atención).

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 sexos diferentes reciben igual retribución por un trabajo de igual valor, la Comisión Europea ha publicado un «Código práctico para la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor».

Este código, que no tiene carácter vinculante, proporciona consejos prácticos a los empresarios y a los interlocutores en las negociaciones colectivas para garantizar que el principio de



igualdad entre hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor se aplique en todos los aspectos relacionados con la retribución. En particular, pretende eliminar la discriminación por razones de sexo cuando las estructuras retributivas se basan en sistemas de clasificación o de evaluación profesional.

Puede conseguirse un ejemplar del código en las oficinas de representación de la Comisión, cuyas direcciones figuran al final de esta 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 se le puede discriminar por razones de sexo.

Acceso al empleo

Los empresarios no deben discriminar entre mujeres y hombres a la hora de contratar trabajadores. Así, por ejemplo, las ofertas de empleo dirigidas sólo a un sexo son contrarias al Derecho comunitario.

No obstante, hay una excepción al principio de no discriminación cuando el sexo del trabajador es un

factor esencial en el puesto de trabajo de que se trate. Si consigue demostrar objetivamente que sólo los trabajadores de un sexo pueden realizar todas las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, el empresario estaría autorizado a emplear sólo a mujeres o sólo a hombres para desempeñar dicho trabajo.

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

Formación profesional

Las mujeres y los hombres que realizan el mismo trabajo tienen derecho a beneficiarse de las mismas posibilidades de formación y de educación.

Promoción

Los empresarios no deben discriminar por razón del sexo a la hora de decidir a qué trabajadores van a promocionar. Deben juzgar a los trabajadores teniendo en cuenta, por ejemplo, sus cualificaciones, su educación, su rendimiento y su antigüedad, pero no su sexo.

Condiciones de trabajo

Los empresarios no pueden establecer condiciones de trabajo diferentes para las mujeres y los hombres que desempeñan el mismo trabajo, sobre todo en lo que se refiere a los motivos de despido, pero también a cuestiones tales como la indumentaria, la flexibilidad laboral, etc. El derecho a la igualdad de condiciones de trabajo se aplica independientemente de que dicho derecho se haya establecido mediante convenio colectivo, contrato individual o las normas por las que se rigen las profesiones autónomas.

Acciones positivas

El Derecho comunitario permite que los países de la Unión Europea adopten determinadas «acciones positivas» que pueden poner en práctica los Estados miembros o las empresas.

Aunque no existe una definición oficial, el concepto de acción positiva se aplica a todas las medidas tendentes a compensar los efectos de las desventajas pasadas, a evitar los efectos de la discriminación actual y a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo. La acción positiva puede adoptar diferentes formas.

Un primer modelo consiste en medidas destinadas a eliminar las causas subyacentes de las menores posibilidades de empleo o de carrera de los sexos, interviniendo fundamentalmente en el sector de la orientación y la formación profesional.

Un segundo modelo de acción positiva es el de las medidas que favorecen un mayor equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales y una distribución más eficaz de estas responsabilidades entre los dos sexos. Como ejemplos de ello se pueden citar el desarrollo de infraestructuras de guardería infantil o la posibilidad de interrupción de la carrera profesional, entre otras.

Un tercer modelo se basa en la idea de que la acción positiva debe compensar las desventajas sufridas en el pasado. Puede establecerse, por tanto, un trato preferente a favor de determinadas categorías de personas. Este modelo puede adoptar la forma de objetivos de empleo de mujeres en sectores o profesiones en las que están infrarrepresentadas, en particular por lo que se refiere a los puestos de responsabilidad.

En el contexto de estas iniciativas, uno de los sexos puede ser objeto de un trato distinto del que se otorga al otro, pero dado que su objetivo es fomentar la igualdad, puede considerarse que tales iniciativas son compatibles con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Derechos en materia de seguridad social

La normativa comunitaria no trata de armonizar los sistemas de seguridad social, sino más bien de coordinarlos. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres prohíbe, sin embargo, la discriminación por razón de sexo en el ámbito de la seguridad social.

Hay dos grandes tipos de regímenes de seguridad social:

- los regímenes legales de seguridad social, establecidos por la legislación nacional y que ofrecen, por ejemplo, protección en caso de enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral y enfermedad profesional, así como de desempleo. Como ejemplos de estas prestaciones pueden citarse las pensiones de jubilación o de invalidez o las prestaciones de desempleo;
- los regímenes profesionales de seguridad social, cuya finalidad es proporcionar a los trabajadores, en el marco de un plan de empresa, de grupo de empresas o de sector profesional, prestaciones destinadas a completar o sustituir las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social. Estos regímenes pueden ser obligatorios o facultativos.



IGUALDAD DE TRATO EN LOS REGÍMENES LEGALES DE SEGURIDAD SOCIAL

Las mujeres y los hombres que realizan el mismo tipo de trabajo tienen, en principio, derecho a beneficiarse de la seguridad social obligatoria con las mismas prestaciones y las mismas condiciones de acceso y deben cotizar de la misma manera.



Además, las prestaciones deben calcularse del mismo modo, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo. Las condiciones que determinan la duración del derecho a las prestaciones de seguridad social deben ser idénticas para las mujeres y los hombres que realizan un trabajo igual o de igual valor.

No obstante, en los regímenes legales se admiten diferencias de trato en algunos ámbitos. Así, por ejemplo, los Estados miembros pueden mantener edades de jubilación y 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 algunas veces hay pensiones de viudedad en favor de las viudas, pero no en favor de los viudos.

IGUALDAD DE TRATO EN LOS REGÍMENES PROFESIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL

Usted tiene derecho a las mismas prestaciones cuando se conceden en el marco de un régimen profesional de seguridad social para los mismos riesgos que cubren los regímenes legales.

En consecuencia, la discriminación por razones de sexo está prohibida en los regímenes profesionales de seguridad social, también por lo

que se refiere a la edad de jubilación y a las prestaciones de supervivencia.

Aunque el número de regímenes profesionales de seguridad social disponible es muy grande, todos ellos 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 y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

El derecho a la igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social no se aplica a los contratos individuales de los trabajadores autónomos o, en el caso de trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguro en los que no participe el empresario y a los regímenes profesionales en la medida en que las prestaciones se financien a partir de las contribuciones abonadas por los trabajadores con carácter voluntario.

Derechos de las madres y de los padres que ejercen una actividad laboral

DERECHOS RELACIONADOS CON EL EMBARAZO, EL PARTO Y LA LACTANCIA

El embarazo y la maternidad son periodos durante los cuales la salud de la mujer es especialmente vulnerable. El Derecho comunitario y las disposiciones nacionales facilitan protección contra los riesgos específicos relacionados con estas situaciones y prohíbe que se utilicen como motivo de discriminación en el lugar de trabajo.

Para garantizar una protección suficiente antes y después del parto en el país donde se encuentre, el Derecho comunitario le reconoce una serie de derechos específicos.

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

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

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



Si su trabajo implica un riesgo específico de exposición a determinados agentes, procesos o condiciones laborales peligrosos, su empleador debe evaluar en primer lugar cuáles son los riesgos para su salud y las posibles repercusiones para su embarazo o la lactancia.

Una vez realizada esta evaluación, su empleador debe comunicarle los resultados y, si existe cualquier riesgo, adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se vea usted expuesta al mismo, adaptando temporalmente sus horarios o sus condiciones de trabajo.

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

Si ello no es posible, usted estará dispensada de trabajo, con arreglo a la legislación o las prácticas nacionales, durante todo el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud. No puede obligársele a realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación, supongan el riesgo a una exposición que pueda poner en peligro su seguridad o su salud.

Trabajo nocturno

No puede obligársele a realizar un trabajo nocturno durante su embarazo ni a lo largo de un periodo consecutivo al parto que determina la autoridad nacional competente en materia de salud y seguridad. Si desea hacer uso de esta posibilidad, debe ser destinada a un trabajo diurno. Si ello no es posible, debe concedérsele una dispensa de trabajo o una prolongación del permiso de maternidad acompañada de un subsidio «adecuado», con arreglo a la legislación o las prácticas nacionales.

Permiso de maternidad

Sea cual sea el país en que trabaje, si está embarazada, tiene derecho a un permiso de maternidad de un mínimo de catorce semanas. Este periodo debe incluir las dos semanas anteriores y posteriores al parto.

Las mujeres que disfrutan de un permiso de maternidad no cobran necesariamente el salario completo, pero deben disfrutar de los aumentos salariales que se concedan antes o durante el permiso de maternidad. El importe del subsidio de maternidad lo fija la legislación del país en que se trabaja y debe ser al menos igual al del subsidio de enfermedad.

Este derecho se concede si se cumplen las condiciones de acceso a dichas prestaciones establecidas en la legislación nacional. En todo caso, el empresario no puede exigir un periodo de

cualificación de más de doce meses para adquirir este derecho.

Permiso para exámenes prenatales

Tiene usted derecho a un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales cuando estos deban tener lugar dentro del horario de trabajo.

Prohibición de despido

Como norma general, durante el periodo comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad no puede despedirse por razón de su embarazo. No obstante, el despido es posible en casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por la legislación o las prácticas nacionales, y si el empresario puede dar motivos justificados de despido por escrito (en algunos Estados miembros, el empresario necesita además una autorización oficial).

Sin embargo, el hecho de que el empresario aduzca que las tareas que usted realiza son esenciales para el funcionamiento de la empresa durante el periodo del permiso de maternidad, no puede admitirse como motivo suficiente para justificar el despido.

PERMISO PARENTAL Y PERMISO POR MOTIVOS FAMILIARES GRAVES

El permiso parental y el permiso por motivos familiares graves son también medidas importantes, porque ayudan a las mujeres y a los hombres a compaginar sus obligaciones familiares y laborales.

Sus derechos en estas materias se aplicarán en la Unión Europea a partir del 3 de junio de 1998, excepto en el Reino Unido, donde la normativa se aplicará en una fecha posterior. En realidad, la normativa comunitaria pone en práctica un acuerdo alcanzado entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios europeos en el marco del Acuerdo sobre la política social de la Unión.

Permiso parental

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

El derecho al permiso parental se aplica tanto al padre como a la madre y no debe realizarse ninguna discriminación a este respecto. Aunque ambos tienen derecho a tres meses, no se puede transferir al otro su derecho a permiso parental.

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

Cuando desee disfrutar de un permiso parental, debe notificarlo a tiempo y confirmar después su intención de reincorporarse al trabajo.

Si al comienzo del permiso parental usted ha adquirido o está en curso de adquisición de algunos derechos, sobre todo en materia de jubilación, dichos derechos se mantienen hasta la finalización de su permiso.

Las disposiciones concretas sobre el permiso parental (por ejemplo, el salario, los plazos de notificación, etc.) varían de un país a otro.

Permiso por motivos familiares graves

Usted tiene derecho a un permiso cuando una enfermedad o un accidente de un miembro de su familia requieran su presencia inmediata. El país en el que esté trabajando establece qué requisitos deben cumplirse para ejercer este derecho, así como el número de días al año y las circunstancias en las que puede obtenerse este permiso.

Cómo reivindicar y ejercer sus derechos



En caso de desacuerdo con su empresario, usted puede defender sus derechos. Todos los Estados miembros cuentan con organismos judiciales específicos y tribunales que se ocupan de los problemas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (véanse las direcciones indicadas más adelante). En algunos casos,



también pueden ayudarle y facilitarle asesoramiento jurídico las asociaciones profesionales o los sindicatos.

Si usted se queja de que no se han respetado sus derechos en materia de igualdad de retribución o de igualdad de trato, de ser objeto de discriminación en la concesión de las prestaciones de seguridad social, de no disfrutar de condiciones adecuadas de salud y seguridad o de que se le haya denegado el permiso parental, el empresario no puede reaccionar despidiéndole por este motivo.

Si considera que las administraciones nacionales, regionales o locales han interpretado o han aplicado mal sus derechos o que han cometido una discriminación contra usted, puede reivindicar sus derechos presentando una reclamación ante la administración de que se trate. Si la respuesta

no le satisface, aún le quedan otras vías para reclamar su derecho.

Le conviene acudir, en primer lugar, a las instancias nacionales, ya que dispondrá de más vías de recurso y podrá, en su caso, obtener una indemnización. Además, los tribunales nacionales deben garantizar el respeto de los derechos reconocidos en el Derecho comunitario e invalidar, en caso necesario, cualquier medida nacional contraria a los mismos. En caso de duda sobre la interpretación del Derecho comunitario, los tribunales nacionales pueden remitir el asunto al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en Luxemburgo, antes de tomar una decisión.

Si la legislación nacional no ofrece una solución satisfactoria, es posible iniciar una acción basada en la aplicabilidad directa del Derecho comunitario.

Además, también hay modos de hacer valer sus derechos a nivel europeo. En primer lugar, puede enviarse una queja a la Comisión Europea (véase la dirección más adelante).

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. De no obtener satisfacción, la Comisión podrá iniciar un procedimiento contra el país e incluso interponer un recurso ante el Tribunal de Justicia europeo.

Además, tiene usted derecho a presentar una petición al Parlamento Europeo (véase la dirección más adelante) y a dirigirse al diputado europeo de su elección. Éste podrá entonces formular preguntas a la Comisión y al Consejo de Ministros. Las respuestas de estas instituciones se harán públicas.

Por último, puede usted dirigirse al Defensor del Pueblo europeo (véase la dirección más adelante), pero solamente si su queja se refiere a un caso de mala administración de las instituciones comunitarias (como el Parlamento, el Consejo y la Comisión) o de cualquier órgano descentralizado de las Comunidades (como, por ejemplo, la Agencia Europea de Evaluación de Medicamentos). Se entiende generalmente por «mala administración» una insuficiencia o una carencia de la administración, como, por ejemplo, las irregularidades o las omisiones administrativas; sin embargo, esta definición no abarca todos los casos posibles.

Las reclamaciones que se refieren a las administraciones nacionales o locales no entran dentro de las competencias del Defensor del Pueblo europeo.

Algunas direcciones útiles

Puede obtenerse más información en los puntos de contacto siguientes:

REPRESENTACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA EN ESPAÑA

Paseo de la Castellana, 46
E-28046 MADRID
Tel.: (34-1) 431 57 11
Fax: (34-1) 576 03 87

Avenida Diagonal, 407 bis
Edificio Banco Atlántico, plantas 18 y 12
E-08008 BARCELONA
Tel.: (34-3) 415 81 77
Fax: (34-3) 415 63 11

PARLAMENTO EUROPEO

Oficina del Parlamento Europeo en España
Fernánflor, 4-7º
E-28014 MADRID
Tel.: (34-1) 429 33 52
Fax: (34-1) 429 83 49

DEFENSOR DEL PUEBLO EUROPEO

Defensor del Pueblo europeo
Sr. D. Jacob Söderman
1, ave. du Président Robert Schuman
BP 403
F-67001 Strasbourg
Cedex
Tel.: (+33) 388 17 40 01
Fax: (+33) 388 17 90 62

ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO

Para las preguntas sobre el ejercicio de sus derechos en los países del Espacio Económico Europeo que no son miembros de la Unión Europea (Noruega, Islandia y Liechtenstein) debe dirigirse a:
Secretaría de la AELC
74, rue des Trêves.
B-1040 Bruselas
Tel.: (+32-2) 286 17 11
Fax: (+32-2) 286 17 50

ADMINISTRACIÓN ESPAÑOLA

Para todos los temas específicos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres
Instituto de la Mujer
Almagro, 36
E-28010 Madrid
Tel.: (34-1) 347 80 00
Fax: (34-1) 347 90 73

Para los temas de carácter general y administrativo

Oficina de Información Administrativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Agustín de Bethancourt, E-28071 Madrid
Tel.: (34-1) 456 16 65
Fax: (34-1) 553 40 33