



ACUERDO MARCO  
REVISADO SOBRE EL  
PERMISO PARENTAL

**Guía de interpretación de la CES**



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

**ESPAÑOL**

**Acuerdo Marco Revisado sobre el Permiso Parental**

Guía de interpretación de la CES

Esta guía ha sido elaborada por



Con la aportación de expertos de

europa  
trade union institute

**etui.**



Con apoyo financiero de la Comisión Europea

## Índice

<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>Aspectos clave de (la revisión de) la Directiva/el Acuerdo Directiva 2010/18/UE</b>	<b>7</b>
	<b>9</b>
<b>El Acuerdo cláusula por cláusula</b>	<b>11</b>
<b>Preámbulo</b>	<b>11</b>
<b>Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación</b>	<b>22</b>
<b>Cláusula 2: Permiso parental</b>	<b>24</b>
<b>Cláusula 3: Modalidades de aplicación</b>	<b>27</b>
<b>Cláusula 4: Adopción</b>	<b>31</b>
<b>Cláusula 5: Derechos laborales y lucha contra la discriminación</b>	<b>32</b>
<b>Cláusula 6: Reincorporación al trabajo</b>	<b>34</b>
<b>Cláusula 7: Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor</b>	<b>35</b>
<b>Cláusula 8: Disposiciones finales</b>	<b>36</b>
<b>Anexos</b>	<b>38</b>
<b>Anexo 1: Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a la Directiva sobre el permiso parental</b>	<b>39</b>
<b>Anexo 2: Información sobre los sistemas de permiso parental en toda Europa</b>	<b>43</b>
<b>Anexo 3: Contexto más amplio – Información sobre otras formas de permiso en toda Europa (permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso de adopción, permiso filial, organización del tiempo de trabajo, etc.)</b>	<b>44</b>
<b>Anexo 4: Lista de control de aplicación de la Directiva</b>	<b>52</b>
<b>Anexo 5: Material de lectura complementario, fuentes de información y enlaces</b>	<b>53</b>

## Introducción

El 18 junio de 2009, el diálogo social europeo marcó un nuevo hito en su historia. Después de seis meses y siete rondas de negociaciones, que comenzaron en septiembre de 2008, los interlocutores sociales europeos, representados por la CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP, firmaron la revisión del Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental celebrado por éstos en 1995<sup>1</sup>. De hecho, nunca antes en la historia del diálogo social se había llevado a cabo una revisión como ésta de un acuerdo marco en vigor.

Cabe señalar que la Comisión Europea ya había consultado a los interlocutores sociales europeos en dos etapas, la primera en octubre de 2006 y la segunda en mayo de 2007, en relación al tema de la conciliación entre la vida profesional, la vida privada y la vida familiar y que la misma, entre otras cosas, había abordado el problema relativo a la actualización del marco reglamentario a nivel comunitario. En virtud de ello, la Comisión Europea había exhortado a los interlocutores sociales europeos a evaluar, con miras a su revisión, las disposiciones contempladas en el acuerdo marco sobre permiso parental adoptado por éstos<sup>2</sup>. El 11 de julio de 2007, los interlocutores sociales europeos notificaron conjuntamente a la Comisión su propósito de evaluar los sistemas de permiso parental que se estaban aplicando en Europa, confrontándolos con otros mecanismos de conciliación entre la vida profesional y la vida privada, y determinar si era preciso llevar a cabo una acción conjunta en esta área. El 13 de marzo de 2008, con motivo de la Cumbre Social Tripartita, presentaron los resultados de su evaluación bajo la forma de un informe de situación en el que expresaban su deseo de “*realizar un trabajo conjunto en relación con la Directiva sobre permiso parental*”<sup>3</sup>. Aun cuando los interlocutores sociales europeos reconocen que el primer acuerdo marco/Directiva contribuyó a que la situación evolucionara de manera positiva y jugó un papel importante al ayudar a los padres que trabajan a encontrar un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar, éstos consideran que es necesario adaptar o revisar ciertos elementos del acuerdo a fin de alcanzar plenamente sus objetivos, lo que significa, entre otras cosas, adoptar medidas para que los padres puedan beneficiarse más del permiso parental y tener en cuenta la diversidad cada vez mayor de la población activa y la evolución de la sociedad, sin olvidar las estructuras familiares, cada vez más diversas.

---

<sup>1</sup> Este acuerdo marco fue incorporado en 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, Diario Oficial n° L 145 de 19/06/1996 p. 4.

<sup>2</sup> Los documentos oficiales de la consulta pueden leerse en: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>. Las respuestas de la CES pueden consultarse en la siguiente página: <http://www.etuc.org/r/1348>.

<sup>3</sup> El informe provisional completo puede consultarse en la página: [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_2008-00393-E.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf).

A pesar de que la antigua Directiva fue aplicada con éxito en todos los Estados miembros de la UE, y no obstante el hecho de que este primer acuerdo marco fomentó la concordancia de las estrategias a objeto de mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar en Europa, sus objetivos, orientados a mejorar la conciliación de las obligaciones profesionales y familiares, lo que indudablemente influía de manera positiva en la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo, no fueron plenamente alcanzados. El acuerdo marco revisado sobre el permiso parental trata de encarar ciertos desafíos mediante el examen de algunas de las disposiciones vigentes o introduciendo nuevas disposiciones.

El acuerdo revisado mejora varias disposiciones contenidas en el acuerdo anterior, particularmente en lo que respecta a: la ampliación del periodo de permiso parental, que pasa de tres a cuatro meses, y su refuerzo como derecho individual mediante una disposición que hace intransferible una parte del periodo de permiso; el reconocimiento del papel que desempeñan los ingresos en la decisión de hacer uso del permiso parental, aun cuando las cuestiones en materia de ingreso relacionadas con el permiso parental sean competencia de los Estados miembros; el derecho de los trabajadores a solicitar condiciones de trabajo flexibles al reincorporarse después de un permiso y; la posibilidad de que sean los Estados miembros y/o los interlocutores sociales quienes fijen los plazos del preaviso que deben dar los trabajadores cuando desean ejercer su derecho al permiso parental. El acuerdo revisado también tiene en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y promueve un reparto equitativo entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares. Respeta, así mismo, la diversidad de las medidas y prácticas adoptadas por los Estados miembros en materia de permisos, cuidado de los niños y trabajo flexible.

La exitosa conclusión de este acuerdo es una muestra del papel positivo que juegan los interlocutores sociales europeos en la búsqueda de soluciones que permitan responder a los grandes desafíos con los que se enfrenta Europa actualmente. Su contribución, dirigida a mejorar la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, constituye, por tanto, una respuesta positiva al problema del envejecimiento de la población, ya que esto ayudaría a incrementar la participación de los europeos en el mercado de trabajo.

Al igual que el primer acuerdo marco, esta versión revisada fue incorporada, por solicitud conjunta de las partes firmantes, en una Directiva, conocida como la Directiva 2010/18/CE de 8 de marzo de 2010<sup>4</sup>. Aun cuando esta Directiva, por la que se aplica el acuerdo marco revisado, está dirigida en primera instancia a los Estados miembros, tanto la Cláusula 8 como el considerando 24 del acuerdo confieren a los interlocutores sociales europeos un papel especial en la puesta en marcha, aplicación, supervisión y evaluación de este acuerdo. Y la razón principal de ello es que los interlocutores sociales se encuentran en la posición idónea para hallar soluciones que respondan a las necesidades de los empresarios y los trabajadores. La fecha máxima para dar cumplimiento a este acuerdo/Directiva es el 8 de marzo de 2012.

---

<sup>4</sup> Directiva 2010/18/CE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE, Diario Oficial nº L 68 de 18.03.2010, p. 13-20.

La presente guía de interpretación ofrece un panorama del contenido del acuerdo, analizado capítulo por capítulo y centrado en las principales cuestiones que fueron planteadas y discutidas durante las negociaciones. Esta guía contiene asimismo varios anexos con información complementaria relativa a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia (Anexo 1), información sobre los sistemas de permiso parental y demás sistemas de permiso en toda Europa (Anexos 2 y 3), una lista de control de aplicación de la Directiva (Anexo 4) y referencias a material de lectura complementario y fuentes de información (Anexo 5).

El objetivo de esta guía es ayudar a las organizaciones afiliadas a la CES en la tarea de poner en práctica las disposiciones recogidas en el acuerdo y facilitar el trabajo de seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados<sup>5</sup>. Esperamos que esta guía contribuya a la difusión de este acuerdo y permita a los interlocutores sociales, los trabajadores y el público en general familiarizarse con su contenido.

---

<sup>5</sup> Esta guía de interpretación de la CES ha sido elaborada por Veronica Nilsson (Asesora Especial de la CES), Cinzia Sechi y Stefan Clauwaert (Asesora de la CES e Investigador Principal del ETUI, respectivamente; ambos miembros de la delegación de negociación y del grupo de redacción "Acuerdo revisado sobre el permiso parental" de la CES).

## Aspectos clave de (la revisión de) la Directiva/el Acuerdo

Como ya se dijo anteriormente, a pesar de que los interlocutores sociales europeos reconocen que el primer acuerdo marco/Directiva fue un catalizador para el cambio positivo y contribuyó significativamente a que los trabajadores europeos con hijos pudieran conciliar mejor sus obligaciones profesionales y familiares, éstos consideran que algunos elementos del Acuerdo deben adaptarse o revisarse para lograr mejor sus objetivos, lo que significa, entre otras cosas, adoptar medidas para que los padres puedan beneficiarse más del permiso parental y tener en cuenta la diversidad cada vez mayor de la población activa y la evolución de la sociedad, sin olvidar las estructuras familiares, cada vez más diversas.

Si bien es cierto que algunos objetivos no se lograron durante las negociaciones (por ejemplo, aumentar la edad del niño, nuevas normas en materia de permiso de paternidad, etc.), también es cierto que se hicieron algunos progresos, a saber:

- La adopción de 1 mes de permiso complementario (4 en lugar de 3 para cada progenitor, uno de cuyos 4 meses no podrá transferirse) (*Cláusula 2.2*).
- Fortalecimiento de los derechos de los trabajadores “atípicos” (trabajo con contratos de duración limitada, trabajo a tiempo parcial, trabajo interino) al permiso parental (*Cláusula 1.3 y 3.1(b)*).
- Protección contra un “trato menos favorable” de los trabajadores que solicitan o toman un permiso parental, siendo que el primer acuerdo/Directiva sólo contemplaba la protección contra el despido de los trabajadores que solicitasen o tomasen un permiso parental (*Cláusula 5.4*).
- El otorgamiento de nuevos derechos para que los trabajadores puedan pedir horarios flexibles u otras medidas que faciliten la reincorporación al trabajo después de un permiso parental (*Cláusula 6*).
- Obligación que tienen los Estados miembros y/o los interlocutores sociales, a la hora de adoptar o revisar las normas relativas al permiso parental, de tener en cuenta:
  - \* la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares, como las familias monoparentales, familias con padres del mismo sexo, familias reconstituidas, etc. (*Cláusula 1.1*);

- \* la necesidad de adoptar medidas suplementarias para responder a las necesidades específicas de los padres adoptivos (*Cláusula 4*);
  - \* las necesidades específicas de quienes tienen hijos con una discapacidad o una enfermedad de larga duración (*Cláusula 3.3*).
- A diferencia del primer acuerdo/Directiva, la versión revisada incluye algunas referencias al papel que desempeñan los ingresos, y el nivel de éstos, en la utilización del permiso parental, principalmente en el caso de los hombres (*Cláusula 5.5 y Preámbulo 18-20*).

## Directiva 2010/18/UE

Al igual que el primer acuerdo marco de 1995, incorporado en la Directiva 96/34/CE<sup>6</sup>, esta versión revisada fue igualmente anexada a una Directiva – por solicitud conjunta de las partes firmantes y con arreglo al artículo 155, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) – conocida como la Directiva 2010/18/UE de 8 de marzo de 2010<sup>7</sup>.

La Directiva comprende 16 considerandos que invocan principalmente los siguientes puntos:

- Los artículos 153 y 155 del TFUE constituyen el fundamento jurídico de la Directiva/acuerdo (considerandos 1 y 2);
- El proceso que ha conducido a las negociaciones y la firma del nuevo acuerdo (Considerandos 4, 5 y 6);
- La Comisión ha tenido en consideración el carácter representativo de las partes firmantes en este acuerdo marco revisado, así como la legalidad de las cláusulas en él contenidas (Considerando 9);
- En consonancia con los principios generales del Derecho de la UE, el acuerdo marco revisado establece requisitos mínimos (Considerando 11);
- En la puesta en práctica del acuerdo marco, los Estados miembros (y/o los interlocutores sociales) podrán aplicar o introducir en todo momento disposiciones más favorables que las establecidas en él. (Considerando 12);
- La aplicación de las disposiciones del acuerdo marco no constituirá un motivo válido para reducir el nivel general de protección previamente concedido a los trabajadores en el ámbito del permiso parental y las ausencias del trabajo por motivos de fuerza mayor (Considerando 13);

La Directiva comprende, así mismo, 5 artículos fundamentales que estipulan, entre otras cosas, lo siguiente:

- Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Directiva (Artículo 2 y Considerando 14);
- La Directiva deberá ser puesta en vigor mediante disposiciones legales, reglamentarias y administrativas a más tardar el 8 de marzo de 2012, salvo dificultades particulares o aplicación mediante convenio colectivo, en cuyo caso se dispondrá de un período adicional de un año (es decir, a más tardar el 8 de marzo de 2013) (Artículo 3);

---

<sup>6</sup> OJ L 145, 19.6.1996, p. 4

<sup>7</sup> OJ L 68 of 18.03.2010, p. 13-20

- La presente Directiva deroga la Directiva 96/34/CE, que comprendía el primer acuerdo marco, de 1995 (Artículo 4 y Considerandos 3 y 7).

## El Acuerdo cláusula por cláusula

### Preámbulo

Texto del acuerdo	Interpretación/Comentarios
<p><i>En virtud del presente Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos Business Europe, UEAPME, CEEP y CES (y el Comité de enlace Eurocadres/CEC) se revisa el Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, por el que se establecen los requisitos mínimos relativos al permiso parental, considerado como un importante instrumento para conciliar las responsabilidades profesionales y familiares y promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.</i></p>	<p>La CES ya había enfatizado, al celebrar el primer acuerdo marco, que el acuerdo marco constituye fundamentalmente, y no obstante su adopción como elemento del Derecho comunitario, un “compromiso” adquirido por los interlocutores sociales para instaurar prescripciones mínimas relativas al permiso parental. El mismo no puede, por tanto, ser considerado en absoluto como una sujeción pasiva al poder legislativo, sino más bien como una decisión dinámica respaldada por un deseo común de aplicar dichas prescripciones mínimas en cada uno de los países de la Unión por medios jurídicos y a través de convenios colectivos.</p> <p>Con respecto al texto del Acuerdo de 1995, este párrafo ha sido modificado o actualizado desde un punto de vista puramente “procedural”. En primer lugar, se ha reemplazado el nombre de UNICE por su nueva denominación, BUSINESSEUROPE. En segundo lugar, se ha añadido la UEAPME, que no participó en las negociaciones en 1995, y, en tercer lugar, se ha mencionado al comité de enlace formado por Eurocadres/CEC, que en aquel entonces no formaba parte de la delegación de la CES. Este párrafo precisa, por último, que dicho acuerdo marco es una revisión del acuerdo marco celebrado en 1995.</p>
<p><i>Los interlocutores sociales europeos piden a la Comisión que someta el presente Acuerdo marco al Consejo, a fin de que este adopte una decisión que lo haga vinculante en los Estados miembros de la Unión Europea.</i></p>	

<p><i>I. Consideraciones generales</i></p>	
<p><b>1. Visto el Tratado CE, y en particular sus artículos 138 y 139 [*],<sup>8</sup></b></p>	<p>Este considerando hace referencia al fundamento jurídico del texto. Vale señalar que, para la fecha de la firma del acuerdo marco, en junio de 2009, el Tratado de Lisboa no había entrado aún en vigor. Sin embargo, el Tratado ya estaba vigente cuando se adoptó la Directiva, en marzo de 2010, en la que figuraba el acuerdo.</p> <p>A fin de evitar confusiones, el servicio jurídico de la Comisión Europea – tras consultar y obtener el consentimiento de los interlocutores sociales europeos – incluyó varias notas a pie de página al final del texto del acuerdo marco tal y como fue aprobado por el Consejo y publicado en el Diario Oficial.</p>
<p><b>2. Vistos el artículo 137, apartado 1, letra c), y el artículo 141 del Tratado CE [**), el principio de igualdad de trato (artículos 2, 3 y 13 del Tratado CE [***)] y la legislación que de ellos se deriva, señaladamente la Directiva 75/117/CEE del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos<sup>9</sup>, la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia<sup>10</sup>, la Directiva</b></p>	<p>Junto a la referencia a las fuentes primarias del Derecho comunitario, particularmente en lo referente al tema de la igualdad, este nuevo considerando también remite, de manera no exhaustiva, a la legislación derivada aplicable en la materia, cuya correcta aplicación debe contribuir a reforzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.</p>

<sup>8</sup> Se han añadido las tres notas a pie de página siguientes, señaladas con asterisco (ver explicación más arriba):

(\*) Renumerados: artículos 154 y 155 del TFUE.

(\*\*) Renumerados: artículos 153, apartado 1, letra c) y artículo 157 del TFUE.

(\*\*\*) El artículo 2 del Tratado CE ha sido derogado y sustituido, en sustancia, por el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea. El artículo 3, apartado 1, del Tratado CE ha sido derogado y sustituido, en sustancia, por los artículos 3 a 6 del TFUE. El artículo 3, apartado 2, del Tratado CE ha sido renumerado como artículo 8 del TFUE. El artículo 13 del Tratado CE ha sido renumerado como artículo 19 del TFUE.

<sup>9</sup> DO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

<sup>10</sup> DO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

<p>96/97/CE del Consejo, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social <sup>11</sup>, 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) <sup>12</sup>,</p>	
<p><b>3. Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000 y sus artículos 23 y 33, relativos a la igualdad entre hombres y mujeres y a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar,</b></p>	<p>El acuerdo marco anterior hacía referencia a los artículos aplicables de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales (1989). Estas referencias fueron sustituidas por las referencias a los artículos 23 y 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que establecen lo siguiente:</p> <p><i>Artículo 23</i>  <b>Igualdad entre hombres y mujeres</b>  <i>La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.</i>  <i>El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.</i></p> <p><i>Artículo 33</i>  <b>Vida familiar y vida profesional</b>  1. <i>Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.</i>  2. <i>Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier</i></p>

<sup>11</sup> DO L 46 de 17.2.1997, p. 20

<sup>12</sup> DO L 204 de 26.7.2006, p. 23

	<p><i>despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.</i></p> <p>La Carta de la UE forma parte ahora del Derecho europeo primario, puesto que el Artículo 6 del TUE establece lo siguiente: “La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados (...)”.</p>
<p><b>4.</b> <i>Visto el informe de la Comisión de 2003 sobre la aplicación de 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,</i></p>	<p>Este informe puede consultarse en la siguiente página: <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html">http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</a></p>
<p><b>5.</b> <i>Vistos el objetivo de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo de incrementar la tasa de empleo general al 70 %, la tasa de empleo femenino al 60 % y la de los trabajadores de edad avanzada al 50 %; los objetivos de Barcelona sobre la oferta de guarderías infantiles, y la contribución al logro de estos objetivos de las políticas encaminadas a mejorar la conciliación entre la vida profesional, privada y familiar,</i></p>	<p>Este nuevo considerando remite, en primer lugar, a ciertos indicadores pertinentes establecidos en la estrategia de Lisboa, aún vigente en el momento de firmarse el presente acuerdo. Entretanto, dicha estrategia fue sustituida por la estrategia Europa 2020. Esta nueva estrategia para “un crecimiento inteligente, sostenible e integrador” ha fijado un objetivo según el cual el 75% de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada en el año 2020.</p> <p>La segunda referencia concierne a los llamados “objetivos de Barcelona”. Efectivamente, el Consejo Europeo, reunido en Barcelona en 2002, instó a los Estados miembros, entre otras cosas, a suprimir los elementos que desincentivan la participación de la mano de obra femenina y, a tal fin, esforzarse en prestar para 2010 servicios de atención infantil al menos al 90% de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33% de los niños de menos de tres años.</p>

<p><b>6.</b> <i>Visto el Marco de Acción de los interlocutores sociales sobre igualdad entre hombres y mujeres de 22 de marzo de 2005, en el que se aborda como aspecto prioritario el apoyo a un equilibrio entre la vida y el trabajo, al tiempo que se reconoce que, para continuar avanzando en materia de conciliación, debe lograrse una combinación equilibrada, integrada y coherente de políticas, en la que se incluyan disposiciones sobre permisos, disposiciones laborales e infraestructuras asistenciales,</i></p>	<p>Este considerando, también nuevo, hace referencia al Marco de Acción sobre igualdad entre hombres y mujeres y al carácter prioritario de la conciliación. Se trataba, en aquel entonces, de uno de los logros más recientes e importantes del diálogo social europeo entre la CES, BUSINESSSEUROPE, la UEAPME y el CEEP.</p> <p>Si se desea obtener más información sobre el Marco de Acción y las modalidades de aplicación del mismo en toda Europa, consultar la página: <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html">http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</a></p>
<p><b>7.</b> <i>Considerando que las medidas encaminadas a mejorar la conciliación forman parte de una agenda política más amplia para abordar las necesidades de los empresarios y trabajadores y mejorar la adaptabilidad y capacidad de inserción, dentro de un enfoque de flexibilidad;</i></p>	
<p><b>8.</b> <i>Considerando que la política familiar debe contribuir al logro de la igualdad entre los sexos y enfocarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre las generaciones, la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres;</i></p>	<p>Este considerando se deriva el primer acuerdo marco, si bien se ha añadido una referencia a la igualdad entre los sexos y el reparto de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Es la expresión de una nueva realidad demográfica y de los efectos del envejecimiento de la población, razón por la cual debe leerse conjuntamente con la cláusula 7 relativa a la “ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor”, tanto en lo que respecta a los descendientes (hijos) como a los ascendientes (parientes de edad avanzada y dependientes).</p>
<p><b>9.</b> <i>Considerando que la Comisión consultó a los interlocutores sociales europeos en 2006 y 2007, en sendas fases de consulta sobre la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y, entre otras cosas, ha abordado el problema de la actualización del marco regulador a nivel comunitario y ha animado a los interlocutores sociales europeos a evaluar las disposiciones de su Acuerdo marco sobre el permiso parental con vistas a su revisión;</i></p>	<p>Este nuevo considerando recuerda que las negociaciones fueron, en cierto sentido, el resultado de una consulta realizada en dos fases por la Comisión Europea a fin de abordar el tema de la conciliación de la vida profesional, la vida privada y la vida familiar.</p> <p>Los documentos oficiales de la consulta pueden leerse en el sitio web de la Comisión dedicado al diálogo social europeo:</p>

	<p><a href="http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langId=en">http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langId=en</a>.</p> <p>Las respuestas de la CES a estas consultas y demás posiciones en el área de la conciliación de la vida profesional, la vida privada y la vida familiar pueden consultarse en la siguiente página del sitio web de la CES: <a href="http://www.etuc.org/r/1348">http://www.etuc.org/r/1348</a>.</p> <p>A raíz de las consultas, los interlocutores sociales europeos decidieron evaluar las disposiciones del acuerdo de 1995 y su aplicación. Los resultados de esta evaluación fueron publicados el 27 de febrero de 2007 en un informe provisional sobre la conciliación de la vida profesional, la vida privada y la vida familiar que fue presentado en la Cumbre Social Tripartita de 13 de marzo de 2008.</p> <p>El informe provisional comprende igualmente una evaluación del progreso alcanzado en los últimos diez años en el ámbito del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Se hizo hincapié asimismo en el papel que desempeñan la UE y los interlocutores sociales europeos en la consecución de un mejor equilibrio entre la vida profesional, la vida privada y la vida familiar. Se establecieron tres áreas de especial importancia: (i) las disposiciones sobre permisos, (ii) las disposiciones laborales y (iii) las infraestructuras asistenciales.</p> <p>El informe provisional completo está disponible en la siguiente página del sitio web de la CES: <a href="http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf">http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf</a>.</p>
<p><b>10.</b> <i>Considerando que el Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos de 1995 sobre el permiso parental fue un catalizador para el cambio positivo, sentó unas bases comunes para equilibrar la vida y el</i></p>	

<p><i>trabajo en los Estados miembros y contribuyó significativamente a que los trabajadores europeos con hijos pudieran conciliar mejor estos aspectos; que, no obstante, en una evaluación conjunta, los interlocutores sociales europeos consideran que algunos elementos del Acuerdo deben adaptarse o revisarse para lograr mejor sus objetivos;</i></p>	
<p><b>11.</b> <i>Considerando que es preciso adaptar algunos aspectos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de la mano de obra y la evolución de la sociedad, así como la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares, y cumpliendo al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales;</i></p>	<p>A través de este nuevo considerando, que debe leerse en conjunción con la Cláusula 1.1, los interlocutores sociales europeos han querido poner de relieve la evolución del mercado de trabajo y de la sociedad en general. Uno de los aspectos más relevantes de dicha evolución es el desarrollo de nuevas estructuras familiares.</p> <p>A fin de definir con mayor precisión el concepto “diversidad de las estructuras familiares”, la CES ha tratado – aun cuando sin éxito – de explicitar esta referencia enunciando una lista (no exhaustiva) que incluía las familias monoparentales, las uniones del mismo sexo, las familias reconstituidas, etc.</p>
<p><b>12.</b> <i>Considerando que en muchos Estados miembros las medidas para animar a los hombres a participar por igual en las responsabilidades familiares no han dado suficiente resultado; que por tanto, conviene adoptar medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres;</i></p>	<p>El primer acuerdo marco contenía un considerando similar que hacía referencia a la necesidad de animar a los hombres a asumir una mayor responsabilidad en el plano familiar, específicamente haciendo uso del permiso parental, y añadía que dicho “estímulo” debía lograrse a través de campañas de sensibilización. La evaluación realizada mostró, sin embargo, que en muchos Estados miembros este “estímulo” no dio los resultados esperados. No obstante la importancia que siguen teniendo estas campañas de sensibilización, es necesario aplicar también medidas más efectivas; por ejemplo, establecer que por lo menos uno de los cuatro meses de permiso sea totalmente intransferible, como lo estipula la Cláusula 2.2, constituye un paso en la buena dirección. Véase igualmente al respecto el considerando 16.</p>

<p><b>13.</b> Considerando que muchos Estados miembros ya tienen una amplia variedad de medidas políticas y prácticas sobre permisos, cuidado de los niños y trabajo flexible, adaptadas a las necesidades de los trabajadores y empresarios y encaminadas a ayudar a las personas con hijos a conciliar la vida profesional, privada y familiar; que conviene tenerlas en cuenta al aplicar el presente Acuerdo;</p>	<p>Con este nuevo considerando, los interlocutores sociales europeos reconocen que los Estados miembros disponen de una amplia variedad de medidas en el campo de la conciliación, aspecto que debe tenerse en cuenta a la hora de aplicar el acuerdo.</p> <p>Cabe subrayar, no obstante, que el hecho de tener en consideración estas diferentes medidas políticas no puede, por ningún motivo, servir de argumento o ser utilizado para eludir la puesta en práctica de los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva/acuerdo (como, por ejemplo, el período de permiso mínimo de 4 meses) o incluso degradar ciertas disposiciones vigentes en materia de protección. En Bélgica, por ejemplo, algunas organizaciones de empleadores sostienen que el sistema de permiso parental belga no requiere ser modificado. Éstos consideran que no es necesario aumentar a 4 meses el periodo de permiso actual de 3 meses, alegando que, habida cuenta de todos los demás sistemas de permiso parental que existen, las posibilidades de conciliar la vida familiar con la vida laboral son suficientes.</p>
<p><b>14.</b> Considerando que el presente Acuerdo representa una de las actuaciones de los interlocutores sociales europeos en el ámbito de la conciliación;</p>	<p>Por medio de este considerando, los interlocutores europeos hacen hincapié en los numerosos esfuerzos realizados y los resultados obtenidos gracias al diálogo social europeo en el área de la conciliación, por ejemplo, el Marco de Acción sobre la Igualdad de Género (véase considerando 6) y una declaración conjunta sobre el cuidado de los niños, adoptada en julio de 2008 (disponible en la página: <a href="http://www.etuc.org/a/5204">http://www.etuc.org/a/5204</a>).</p>
<p><b>15.</b> Considerando que el presente Acuerdo es un Acuerdo marco que enuncia requisitos mínimos y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad, y sobre las ausencias del trabajo por motivos de fuerza mayor, y se remite a los Estados miembros o a los interlocutores sociales para la adopción de sus condiciones de acceso y modalidades de</p>	<p>Este párrafo, que no fue modificado, plasma claramente la imagen dinámica, pragmática y complementaria que hemos querido darle a este acuerdo marco, así como la responsabilidad que corresponde a los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel nacional y las posibilidades de negociación en materia de condiciones de acceso</p>

<p>aplicación, con el fin de tener en cuenta la situación de cada Estado miembro;</p>	<p>y modalidades de aplicación.</p>
<p><b>16.</b> Considerando que el derecho al permiso parental conforme al presente Acuerdo es un derecho individual y en principio intransferible, y se permite que los Estados miembros lo hagan transferible. Dado que la experiencia muestra que, si se da carácter intransferible a este permiso, puede servir de incentivo positivo para que lo utilicen los padres, los interlocutores sociales acuerdan que se dé carácter intransferible a parte del permiso;</p>	<p>Este nuevo considerando aborda la cuestión relativa a intransferibilidad del permiso parental y sus posibles consecuencias en la manera en que los padres harán uso de dicho permiso. Este considerando precisa igualmente que, según este acuerdo, el derecho al permiso parental no puede, en principio, transferirse dentro de la pareja. El mismo debe leerse en atención a la Cláusula 2.2 del contenido.</p>
<p><b>17.</b> Considerando que es importante tener en cuenta las necesidades especiales de quienes tienen hijos con discapacidad o con enfermedad prolongada;</p>	<p>Este considerando también es nuevo, y el mismo debe leerse a la luz de la Cláusula 3.3, concerniente a un párrafo que fue añadido y que trata de la necesidad de tener en cuenta las necesidades específicas de los padres con hijos que sufren alguna discapacidad o una larga enfermedad.</p>
<p><b>18.</b> Considerando que los Estados miembros deben prever el mantenimiento de los derechos a prestaciones en especie del seguro de enfermedad a lo largo de la duración mínima del permiso parental;</p>	<p>La diversidad de sistemas de seguridad social, la sensibilidad de los Estados miembros en esta materia y la renuencia de los empleadores a ocuparse del asunto explican por qué la preservación de la protección social y de las prestaciones es una responsabilidad que se asume a nivel nacional. Sin embargo, la Cláusula 5.5 especifica “la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social de los distintos regímenes, en particular la asistencia sanitaria”. La CES considera, naturalmente, que todos los riesgos (enfermedad, desempleo, invalidez, etc.) deben seguir cubriéndose.</p>
<p><b>19.</b> Considerando que al aplicar el presente Acuerdo los Estados miembros también deberían, si resulta apropiado por las condiciones nacionales y la situación presupuestaria, considerar el mantenimiento, sin modificaciones, de los derechos a las prestaciones de la seguridad social que procedan durante la duración mínima del permiso parental, así como la importancia</p>	<p>Este considerando, contemplado en el primer acuerdo marco, fue actualizado a fin de incluir la obligación de los Estados miembros de considerar no sólo el mantenimiento de los derechos a las prestaciones de la seguridad social a la hora de aplicar el presente acuerdo, sino también <u>el papel que juegan los ingresos</u> como uno de los factores que influyen en la decisión de utilizar el permiso parental.</p>

<p><i>de los ingresos entre otros factores que influyen en la utilización de este permiso;</i></p>	<p>Este considerando debe leerse conjuntamente con el considerando 20 y la Cláusula 5.5.</p>
<p><b>20.</b> <i>Considerando que la experiencia de los Estados miembros ha mostrado que el nivel de ingresos durante el permiso parental es un factor que influye en la utilización de este permiso por los progenitores, y especialmente por los padres;</i></p>	<p>Aparte del considerando 19, este nuevo considerando menciona el papel positivo que juega el nivel de ingresos en la utilización del permiso parental, refiriéndose específicamente a los padres. La experiencia muestra, efectivamente, que en aquellos países donde el permiso parental no es retribuido o recibe poca retribución, los padres, y particularmente los hombres, están menos dispuestos a tomar el permiso parental. Otros factores decisivos son el problema que supone de manera general la diferencia de sueldo entre hombres y mujeres, así como la situación de las familias monoparentales y el hecho de que ambos padres sean asalariados o no.</p>
<p><b>21.</b> <i>Considerando que el acceso a modalidades de trabajo flexible hace más fácil que los progenitores combinen el trabajo y las responsabilidades parentales, y facilita la reintegración laboral, especialmente después de volver de un permiso parental;</i></p>	<p>Este considerando refleja la inclusión de una nueva cláusula, la 6.1, que establece la conveniencia de tener en cuenta las ventajas que puede ofrecer una organización del tiempo de trabajo que permita conciliar la vida profesional y la vida familiar y la reincorporación al trabajo después de un permiso parental.</p>
<p><b>22.</b> <i>Considerando que el propósito de los permisos parentales es, en principio, respaldar a los trabajadores con hijos durante un período específico de tiempo, para mantener y promover su presencia continua en el mercado de trabajo; que por tanto hay que prestar más atención a mantener el contacto con el empleador durante el permiso o tomar medidas de cara a su regreso al trabajo;</i></p>	<p>Este considerando, también nuevo, refleja la inclusión de la Cláusula 6.2, relativa al papel positivo que desempeña el contacto entre empleadores y trabajadores durante el permiso parental a fin de facilitar el regreso al trabajo.</p> <p>Cabe recalcar, no obstante, que la Cláusula 6.2 se refiere a la facilitación del regreso al trabajo después de un permiso parental y la previsión de los mecanismos necesarios para la adopción de todas las medidas de integración adecuadas. Animar, por consiguiente, a los empleadores y los trabajadores a permanecer en contacto no debe interpretarse de ninguna manera en el sentido de que el empleador tendrá la posibilidad de presionar al trabajador para que</p>

	<p>éste acorte el periodo de permiso parental o posponga una parte de dicho permiso o realice determinadas tareas durante el permiso, etc.</p>
<p><b>23.</b> <i>Considerando que el presente Acuerdo tiene en cuenta la necesidad de cumplir mejor los requisitos de la política social, favorecer la competitividad de la economía de la Unión Europea y evitar la imposición de limitaciones administrativas, financieras y jurídicas que puedan obstaculizar la creación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas;</i></p>	<p>Este párrafo, que no ha sido modificado, estipula la condición general de establecer un equilibrio entre los intereses de los empleadores y de los trabajadores, si bien se aplica muy particularmente a las PYMES.</p> <p>Considerar la posibilidad de modalidades y acuerdos específicos con respecto a la utilización del permiso parental por los trabajadores de las PYMES sería aceptable, pero no puede servir de excusa a las PYMES para no dar cumplimiento al acuerdo y no aplicarlo a sus trabajadores. El presente acuerdo se aplica a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño (conviene señalar al respecto que la UEAPME es parte signataria del acuerdo) y el sector donde ésta tenga su actividad.</p>
<p><b>24.</b> <i>Considerando que los interlocutores sociales se encuentran en la situación idónea para hallar soluciones que respondan a las necesidades de los empresarios y los trabajadores y, por tanto, van a desempeñar un papel especial en la puesta en marcha, aplicación, supervisión y evaluación de este Acuerdo, en el contexto más amplio de otras medidas encaminadas a mejorar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares y a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres,</i></p>	<p>Este considerando, que ha sido actualizado, hace hincapié en el papel que pueden desempeñar los interlocutores sociales en la tarea de supervisión y evaluación del presente acuerdo. Este párrafo debe leerse conjuntamente con la Cláusula 8.7 del contenido.</p>

## Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación

Texto del acuerdo	Interpretación/Comentarios
<p><i>1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.</i></p>	<p>El Acuerdo establece “disposiciones mínimas” para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de los padres y la ausencia del trabajo por “motivos de fuerza mayor” (permiso por problemas familiares urgentes). Estas disposiciones mínimas se aplican a todo el contenido del acuerdo y las mismas deben respetarse en todo momento. Su carácter obligatorio reside en cuatro puntos fundamentales: el derecho individual a un permiso parental de cuatro meses como mínimo, la protección contra el despido, el derecho del trabajador a ocupar su mismo puesto de trabajo después de un permiso parental o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar y la autorización a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor (problemas familiares urgentes).</p> <p>Esta disposición reconoce, por otra parte, la multiplicidad cada vez mayor de tipos de estructuras familiares. Como ya se ha dicho anteriormente (ver considerando 11), la CES ha tratado – aun cuando sin éxito – de explicitar esta referencia enunciando una lista (no exhaustiva) que incluye ciertos tipos de familias, como las familias monoparentales, las uniones del mismo sexo, las familias reconstituidas, etc.</p>
<p><i>2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.</i></p>	<p>El Acuerdo se aplica a todos los trabajadores con un contrato de trabajo o una relación laboral establecida por la legislación, los convenios colectivos y/o la práctica en vigor. Cabe señalar que el campo de aplicación de la “relación laboral” es más amplio que el del “contrato de trabajo” y que el primero es el término que se emplea en los acuerdos del diálogo social europeo para referirse la aplicación del acuerdo a otros funcionarios o trabajadores de las empresas públicas. No existen exclusiones o excepciones, como suele suceder</p>

	con la legislación europea (por ejemplo, las exenciones por categorías para toda la marina mercante).
<p><b>3.</b> <i>Los Estados miembros o los interlocutores sociales no podrán excluir del ámbito de aplicación del presente Acuerdo a trabajadores, contratos de trabajo o relaciones laborales únicamente por el hecho de que se trate de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.</i></p>	<p>Esta nueva disposición trata específicamente de los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contratos de duración determinada o los trabajadores interinos. Estas categorías de trabajadores figuran a partir de ahora en el ámbito de aplicación de la Directiva, otorgándoseles también con ello el derecho al permiso parental.</p>

## Cláusula 2: Permiso parental

Texto del acuerdo	Interpretación/Comentarios
<p><i>1. En virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales.</i></p>	<p>El acuerdo otorga a los hombres y mujeres que trabajan un derecho individual a un permiso parental por un período mínimo de cuatro meses (es decir que tanto la madre como el padre tienen derecho a tomar cada uno un permiso parental de cuatro meses). El derecho al permiso parental es universal. Esto significa que no existen excepciones para sectores específicos o categorías particulares de trabajadores ni prestaciones prorrateadas. El derecho al permiso parental no se limita al cuidado de recién nacidos o niños de muy corta edad. Los gobiernos y/o los interlocutores sociales deben permitir a los trabajadores tomar el permiso hasta que el niño cumpla la edad de 8 años. La delegación de la CES ha intentado en numerosas oportunidades lograr que la edad máxima se aumente hasta los 12 años, pero, desafortunadamente, sus esfuerzos han sido infructuosos.</p> <p>Esta disposición es básicamente la misma que figura en el texto del primer acuerdo, salvo que la referencia a la duración del permiso parental ha sido desplazada e incluida en el párrafo 2 que sigue.</p>
<p><i>2. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible.</i></p> <p><i>Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las</i></p>	<p>Esta disposición comprende varios elementos nuevos, siendo el principal de ellos la duración del permiso parental, que ha sido aumentada de tres a cuatro meses.</p> <p>Al igual que en el acuerdo anterior, el permiso debe, en principio, otorgarse con carácter intransferible. La CES aspiraba a que el permiso parental fuese completamente intransferible, pero, debido a las grandes divergencias que se plantearon con la delegación de empleadores, se optó por una solución intermedia, según la cual, en</p>

<p><i>disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.</i></p>	<p>aquellos países donde el permiso parental fuese transferible entre los padres, al menos uno de los cuatro meses del permiso fuese intransferible.</p> <p>El objetivo de este párrafo es señalar el hecho de que, en ciertos países, el permiso parental es actualmente un derecho familiar, o un derecho individual, que puede transferirse entre las personas. Concretamente, esto significa que, en la mayoría de estos países, dicho derecho es ejercido principalmente por las mujeres, si bien el mismo se concede, en teoría, tanto a los hombres como a las mujeres. A fin de incitar a los hombres a tomar el permiso parental (véase al respecto los considerandos 12 y 16) y promover la igualdad entre hombres y mujeres, el acuerdo aspira a conceder un derecho individual al permiso parental que no sea transferible.</p> <p>Sin embargo, a fin de evitar que el acuerdo sea utilizado para limitar los derechos “de facto” ejercidos por las mujeres, hemos estipulado, además de la cláusula de no regresión, que el derecho individual al permiso parental sea “intransferible”, sólo en principio. Esto significa que los gobiernos y los interlocutores sociales podrán instaurar el derecho al permiso parental de forma que se tenga en cuenta tanto el principio de intransferibilidad como el contexto nacional, permitiendo con ello, por ejemplo, establecer un derecho individual para ambos progenitores, durante un periodo de transición, poniendo eventualmente en marcha al mismo tiempo campañas de sensibilización dirigidas a los hombres (ver considerando 12).</p> <p>Es importante recordar aquí el comentario relativo al considerando 13, que señala que el hecho de tener en consideración las diferentes prácticas y medidas políticas sobre permisos, cuidado de los niños y trabajo flexible no puede, por ningún concepto, servir de argumento o ser utilizado para eludir la aplicación de los requisitos mínimos</p>
--	--

	establecidos en la presente Directiva/acuerdo (como, por ejemplo, el período de permiso mínimo de 4 meses) o incluso degradar ciertas disposiciones vigentes en materia de protección.
--	--

### Cláusula 3: Modalidades de aplicación

Texto del acuerdo	Interpretación/Comentarios
<p><i>1. Las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental se definirán por ley o convenio colectivo en los Estados miembros con arreglo a las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. En particular, los Estados miembros o los interlocutores sociales podrán:</i></p>	<p>Esta cláusula ofrece orientación a los gobiernos y los interlocutores sociales sobre las modalidades de aplicación en la práctica del derecho al permiso parental a fin de tener en cuenta las condiciones y situaciones particulares. Las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación deben respetar siempre las disposiciones mínimas establecidas en el acuerdo.</p>
<p><i>a) decidir si se concede el permiso parental a tiempo completo o parcial, de manera fragmentada o conforme a un sistema de crédito de tiempo, teniendo en cuenta las necesidades tanto de los empresarios como de los trabajadores;</i></p>	<p>Este punto tiene como objetivo ofrecer a los trabajadores el mayor número de opciones posibles en lo que respecta al disfrute del permiso parental. Con él también se pretende poder responder a las necesidades específicas de las empresas o ajustarse al tipo de empleo aplicando el derecho al permiso parental de manera flexible, de manera a ofrecer a los trabajadores mejores posibilidades para el ejercicio de este derecho. Además del derecho al permiso parental a tiempo completo (y no en lugar de ello), se aspira a que los trabajadores tengan derecho a disfrutar del permiso parental de diferentes maneras. El acuerdo sugiere, a título de ejemplo, las siguientes opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A tiempo parcial (por ejemplo, un permiso a medio tiempo durante 6 meses);</li> <li>• De manera fragmentada (por ejemplo, varias horas a la vez durante un periodo determinado);</li> <li>• Con arreglo a un sistema de crédito de tiempo (por ejemplo, un mes al año).</li> </ul> <p>Esta disposición comprende ahora una referencia específica al hecho de que el permiso parental, cualquiera que sea la opción escogida, deberá concederse teniendo en cuenta las necesidades de los empleadores y de los trabajadores.</p>

	<p>Independientemente de la opción escogida, el período de permiso parental no deberá, sin embargo, ser inferior a 4 meses.</p>
<p><i>b) subordinar el derecho al permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad, que no podrá ser superior a un año; al hacer uso de esta disposición, los Estados miembros o los interlocutores sociales velarán por que, en el caso de contratos sucesivos de duración determinada con el mismo empleador conforme a la definición de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, sobre el trabajo de duración determinada, la suma de estos contratos se tenga en cuenta a la hora de calcular la antigüedad necesaria;</i></p>	<p>Este punto permite a los gobiernos e interlocutores sociales definir los criterios de acceso: el “período de trabajo” designa el tiempo durante el cual la persona ha estado trabajando (independientemente del número de empleadores que haya tenido o el número de horas semanales trabajadas), mientras que la “antigüedad” designa el período durante el cual la persona ha estado trabajando para un mismo empleador (con independencia del número real de horas trabajadas). Toda persona que haya trabajado durante un periodo total de doce meses conforme a alguno de estos dos criterios, o ambos, tendrá derecho a disfrutar del permiso parental. Esto significa que el tiempo de espera máximo para obtener el derecho al permiso parental es de doce meses y que no habrá prestación prorrateada. Los criterios de acceso no podrán interpretarse de modo que excluyan a ciertos grupos de trabajadores, como los trabajadores a tiempo parcial o los trabajadores temporeros.</p> <p>Esta disposición refuerza el derecho al permiso parental de los trabajadores con contratos por tiempo determinado, ya que establece de manera clara que, en caso de que el trabajador tenga contratos sucesivos por tiempo determinado con un mismo empleador, dichos contratos deberán ser adicionados a fin de calcular el periodo de trabajo.</p>
<p><i>c) definir las circunstancias en que se permite que un empleador, previa consulta conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, posponga la concesión del permiso parental por razones justificables relacionadas con el funcionamiento de la organización; cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos o a los usos</i></p>	<p>Los gobiernos y los interlocutores sociales podrán establecer aquellos criterios generales (los ejemplos señalados entre paréntesis han sido suprimidos en la versión del acuerdo revisado) que puedan, en ciertas circunstancias, justificar la decisión del empleador de postergar la concesión del permiso parental. El empleador deberá consultar al trabajador concernido y/o a sus representantes en todos los casos</p>

<p><i>nacionales;</i></p>	<p>particulares y deberá justificar todas las solicitudes. Al igual que el resto del acuerdo, deberán respetarse los requisitos mínimos. El período de postergación deberá asimismo ser razonable y no acarrear la pérdida de derechos.</p> <p>El texto de esta disposición es prácticamente idéntico al texto del acuerdo de 1995, a excepción de algunos ejemplos concretos, que fueron suprimidos para evitar que fuesen interpretados como “razones justificables relacionadas con el funcionamiento de la organización”. La cláusula 2(e) del acuerdo de 1995 mencionaba de manera explícita algunas situaciones justificables, como, por ejemplo, el trabajo de temporada, cuando resulte imposible encontrar reemplazantes durante el periodo de notificación, cuando un número significativo de trabajadores solicite al mismo tiempo el permiso parental o en caso de que se ejerza un cargo específico de importancia estratégica. Todos estos ejemplos fueron eliminados por considerarse que “sobrecargaban” el texto del acuerdo. No obstante, siguen considerándose como ejemplos válidos de “razones justificables”.</p>
<p><i>d) además de lo dispuesto en la letra c), autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.</i></p>	<p>El texto de esta disposición es el mismo que figura en la versión de 1995.</p> <p>Esta disposición establece la posibilidad de contraer “acuerdos particulares” para ayudar a los empleadores y los trabajadores de pequeñas empresas a aplicar el derecho al permiso parental, siendo que, en este tipo de empresas, el ejercicio de este derecho y la supervisión de su aplicación siempre son más difíciles. Estos acuerdos particulares deben también respetar los requisitos mínimos.</p> <p>Sin embargo, como ya se señaló antes en relación con el considerando 23, la autorización para contraer acuerdos, en lo que</p>

	<p>respecta a las PYMES, no excluye la obligación de garantizar a los trabajadores de dichas PYMES el derecho al permiso parental.</p>
<p><b>2.</b> <i>Los Estados miembros o los interlocutores sociales fijarán los períodos de preaviso que debe dar al empleador el trabajador que ejerza su derecho a permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso. Los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán en consideración los intereses de los trabajadores y de los empresarios al especificar la extensión de tales períodos de preaviso.</i></p>	<p>Esta disposición permite a los gobiernos e interlocutores sociales determinar los plazos de preaviso. Los períodos de preaviso no deben constituir un impedimento para que el trabajador tome el permiso parental (independientemente de las modalidades escogidas; por ejemplo, tiempo completo, tiempo parcial, etc.) y deben ser razonables.</p> <p>Esta disposición, a diferencia de la primera versión del acuerdo de 1995, donde figura como cláusula 3 (d), especifica la obligación de tomar en consideración las necesidades de los trabajadores y los empleadores al establecer dichos períodos de preaviso.</p>
<p><b>3.</b> <i>Los Estados miembros o los interlocutores sociales deben evaluar la necesidad de ajustar las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental a las necesidades de quienes tienen hijos con una discapacidad o una enfermedad de larga duración.</i></p>	<p>Esta nueva disposición autoriza a los gobiernos e interlocutores sociales a establecer condiciones específicas de permiso parental en el caso de padres cuyos hijos sufren una discapacidad o una larga enfermedad. Dichas condiciones pueden consistir en períodos de permiso más largos, un aumento en la edad máxima del hijo, etc.</p>

#### Cláusula 4: Adopción

<b>Texto del acuerdo</b>	<b>Interpretación/Comentarios</b>
<p><i>1. Los Estados miembros o los interlocutores sociales evaluarán la necesidad de medidas suplementarias para abordar las necesidades específicas de los padres y madres adoptivos.</i></p>	<p>Esta disposición es una versión reformulada de la Cláusula 3 (c) del acuerdo de 1995, y la misma especifica que el derecho al permiso parental se aplica a los hijos adoptados y que los gobiernos y los interlocutores sociales deben considerar la necesidad de adoptar las medidas suplementarias (con respecto a las modalidades del permiso parental “normal”) que se precisen a fin de responder a las necesidades específicas de los padres y madres adoptivos (por ejemplo, en lo concerniente a la duración del permiso de adopción, las prestaciones, etc.).</p>

## Cláusula 5: Derechos laborales y lucha contra la discriminación

Texto del acuerdo	Interpretación/Comentarios
	Esta nueva cláusula 5 ha sido formulada básicamente retomando algunas partes de la antigua cláusula 2 del acuerdo de 1995. En ella se ha añadido una frase relativa a la importancia de la función que cumplen los ingresos en la decisión de tomar el permiso parental.
<p><b>1.</b> <i>Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato de trabajo o a su relación laboral.</i></p>	El derecho del trabajador a ocupar su mismo puesto de trabajo constituye la regla general. Los trabajadores que tomen un permiso a tiempo parcial o cualquier otro tipo de permiso que no sea a tiempo completo deben, por supuesto, seguir en el mismo empleo.
<p><b>2.</b> <i>Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales.</i></p>	Los trabajadores deberán conservar todos sus derechos mientras dure el permiso parental y adquirir todos los derechos que hayan obtenido otros trabajadores durante dicho permiso. Esta disposición se aplicará sin tener en cuenta las modalidades del permiso parental (es decir, tiempo completo, tiempo parcial, etc.).
<p><b>3.</b> <i>Los Estados miembros o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para el período de permiso parental.</i></p>	Este punto no debe interpretarse de modo que los empleadores puedan restar fuerza a los acuerdos contractuales contraídos entre ambas partes. No deberá haber interrupción del contrato de trabajo o de la relación laboral.
<p><b>4.</b> <i>Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra un trato menos favorable o el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.</i></p>	<p>El objetivo de esta cláusula es proteger a los trabajadores contra el despido. Éste es un derecho que debe garantizarse obligatoriamente de acuerdo a lo que estipulen la legislación o un convenio colectivo que se aplique a todos los trabajadores</p> <p>En comparación con la versión anterior, es decir, la cláusula 2 (6) del acuerdo de 1995, esta cláusula ha sido considerablemente reforzada.</p>

	<p>Ésta estipula una protección no solamente contra el despido, sino también en caso de “trato menos favorable” de los trabajadores que hayan solicitado o tomado un permiso parental.</p>
<p><i>5. Todas las cuestiones de seguridad social relacionadas con el presente Acuerdo habrán de ser examinadas y determinadas por los Estados miembros o los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social de los distintos regímenes, en particular la asistencia sanitaria.</i></p>	<p>Los gobiernos deberán velar por el mantenimiento de los derechos a las prestaciones de seguridad social (especialmente, la asistencia sanitaria) durante los periodos de permiso parental. Esta disposición deberá asociarse a los puntos 18 y 19 de las “consideraciones generales” y ser utilizada para exigir a los gobiernos que garanticen ingresos y/o prestaciones apropiadas a los trabajadores que disfrutan de un permiso parental.</p>
<p><i>Todas las cuestiones vinculadas a los ingresos en relación con el presente Acuerdo serán consideradas y establecidas por los Estados miembros o los interlocutores sociales con arreglo a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta el papel que desempeñan los ingresos —entre otros factores— en la utilización del permiso parental.</i></p>	<p>Esta nueva disposición reconoce el papel que desempeñan los ingresos – entre otros factores – en la decisión de utilizar el permiso parental y estipula que esta materia sea considerada y reglamentada a nivel nacional.</p>

## Cláusula 6: Reincorporación al trabajo

Texto del acuerdo	Interpretación/Comentarios
<p><i>1. Para promover una mejor conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo. Los empresarios tomarán en consideración tales peticiones y las atenderán, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.</i></p> <p><i>Las modalidades del presente apartado se determinarán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.</i></p>	<p>Según esta nueva disposición, los trabajadores pueden igualmente solicitar condiciones de trabajo flexibles al reincorporarse del permiso parental. Esta disposición trata también la cuestión relativa al establecimiento de medidas de reintegración y el mantenimiento del contacto con el lugar de trabajo durante el permiso parental.</p>
<p><i>2. Para facilitar el regreso al trabajo tras el permiso parental, se anima a los trabajadores y empresarios a mantenerse en contacto durante el período de permiso, y a tomar disposiciones para definir medidas adecuadas para la reintegración, que las partes afectadas habrán de decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.</i></p>	<p>Sin embargo, es importante recalcar, tal y como se ha señalado antes en relación con el considerando 22, que este párrafo concierne a la facilitación de la reincorporación al trabajo tras un permiso parental y la previsión de los procedimientos pertinentes para la adopción de medidas de reintegración adecuadas. Por consiguiente, animar a los empleadores y los trabajadores a permanecer en contacto no debe interpretarse, por ningún concepto, de modo tal que el empleador tenga la posibilidad de presionar al trabajador para que éste acorte el periodo de permiso parental o posponga una parte de dicho permiso o realice determinadas tareas durante el permiso, etc.</p>

## Cláusula 7: Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor

Texto del acuerdo	Interpretación/Comentarios
<p>La cláusula 7 es la antigua cláusula 3 del acuerdo de 1995. No ha sido modificada.</p>	
<p><i>1. Los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.</i></p>	<p>El acuerdo estipula que los gobiernos o los interlocutores sociales deberán establecer el derecho a ausentarse del trabajo por motivos de causa mayor relacionados con asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente de algún miembro de la familia (no solamente los hijos, sino también el cónyuge o un pariente de edad avanzada y dependiente) que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. A diferencia de la disposición relativa al permiso parental, el acuerdo no establece criterios cuantitativos a nivel europeo en lo que concierne a este derecho. Los sindicatos deberán intervenir a nivel nacional a fin de garantizar una aplicación coherente de este derecho.</p>
<p><i>2. Los Estados miembros o los interlocutores sociales podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación de la cláusula 7.1 y limitar dicho derecho a una duración determinada por año o por caso.</i></p>	<p>Las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación podrán ser determinadas por los gobiernos o los interlocutores sociales, y la ausencia del trabajo podrá limitarse a un número determinado de días por año o por incidente. Al igual que en el caso del permiso parental, los trabajadores que tengan derecho a ausentarse por motivos de fuerza mayor podrán beneficiarse de la totalidad de dicho derecho (es decir, sin prestaciones prorrateadas).</p>

## Cláusula 8: Disposiciones finales

Texto del acuerdo	Interpretación/Comentarios
	La cláusula 8 es la antigua cláusula 4 del acuerdo de 1995. No ha sido modificada.
<p><b>1.</b> <i>Los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las establecidas en el presente Acuerdo.</i></p>	Con este punto se recuerda a los Estados miembros que pueden mejorar las disposiciones mínimas establecidas en el acuerdo. El mismo refleja el principio evocado en el artículo 153 del TFUE.
<p><b>2.</b> <i>La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá un motivo válido para reducir el nivel general de protección concedido a los trabajadores en el ámbito cubierto por él. Tampoco constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros o los interlocutores sociales a elaborar otras disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales, atendiendo a circunstancias cambiantes (incluida la inclusión del carácter intransferible), siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en el presente Acuerdo.</i></p>	Esta cláusula, llamada cláusula de “no regresión”, garantiza que ni la transposición ni la aplicación de la Directiva puedan constituir razones válidas para reducir el nivel general de protección concedido a los trabajadores. En otras palabras, los Estados miembros no podrán utilizar la transposición o la aplicación de la Directiva como pretexto para reducir el nivel de protección adquirido antes de la transposición de la Directiva.
<p><b>3.</b> <i>El presente Acuerdo no constituirá un obstáculo al derecho de los interlocutores sociales a celebrar, al nivel apropiado, incluido el europeo, convenios que adapten o completen sus disposiciones a fin de tener en cuenta circunstancias particulares.</i></p>	Los interlocutores sociales tendrán derecho a celebrar convenios, a todos los niveles, que permitan adaptar y/o complementar el presente acuerdo a fin de tener en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales. En el transcurso de dicho proceso, no se podrá acordar modificaciones que cuestionen los principios de igualdad establecidos en el acuerdo europeo para los trabajadores.
<p><b>4.</b> <i>Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la decisión del Consejo en el plazo de dos años, como máximo, desde su adopción o se asegurarán de que los interlocutores sociales introduzcan las</i></p>	Los Estados miembros disponen de dos años para poner en ejecución las disposiciones de la Directiva o para garantizar que los interlocutores sociales adopten las medidas correspondientes mediante acuerdo. En caso de dificultad o cuando se adopten normas

<p><i>disposiciones necesarias, mediante acuerdo, antes de que concluya ese plazo. Si es necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, los Estados miembros podrán disponer como máximo de un año adicional para dar cumplimiento a dicha decisión.</i></p>	<p>por medio de un convenio colectivo, los Estados miembros podrán disponer de un año adicional, como máximo (si bien cualquier retraso deberá ser notificado a la Comisión).</p>
<p><i>5. La prevención y resolución de litigios y reclamaciones que se deriven de la aplicación del presente Acuerdo se tratarán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.</i></p>	
<p><i>6. Sin perjuicio de las funciones respectivas de la Comisión, de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia Europeo, todos los asuntos relativos a la interpretación del presente Acuerdo a nivel europeo deberán, en primer lugar, ser remitidos por la Comisión a las Partes firmantes, las cuales emitirán el dictamen pertinente.</i></p>	
<p><i>7. Las Partes contratantes revisarán la aplicación del presente Acuerdo a los cinco años a partir de la fecha de la decisión del Consejo, si una de las Partes del mismo así lo pidiera.</i></p>	
<p><b>Hecho en Bruselas, el 18 de junio de 2009.</b></p>	

## **Anexos**

<b>Anexo 1: Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a la Directiva sobre el permiso parental</b>	<b>39</b>
<b>Anexo 2: Información sobre los sistemas de permiso parental en toda Europa</b>	<b>43</b>
<b>Anexo 3: Contexto más amplio – Información sobre otras formas de permiso en toda Europa (permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso de adopción, permiso filial, organización del tiempo de trabajo, etc.)</b>	<b>44</b>
<b>Anexo 4: Lista de control de aplicación de la Directiva</b>	<b>52</b>
<b>Anexo 5: Material de lectura complementario, fuentes de información y enlaces</b>	<b>53</b>

## **Anexo 1: Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa la Directiva sobre permiso parental**

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE – conocido antiguamente como el Tribunal de Justicia Europeo (TJE)) estriba principalmente en las interpretaciones que este tribunal ha hecho del artículo 2 del primer Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental de 1995. Por ello, cualquier referencia que se haga a dicha jurisprudencia deberá tener en cuenta igualmente los cambios que fueron introducidos en el acuerdo marco revisado de 2010.

Toda la jurisprudencia del TJUE, incluyendo la referida a continuación, puede consultarse en la siguiente página: <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi v Ipourgou Ikononikon

En su sentencia de 16 de septiembre de 2010, en el caso “Chatzi” (Grecia), el TJUE declaró que la **cláusula 2, apartado 1**, del acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, no podía interpretarse en el sentido de que confiere al hijo un derecho individual al permiso parental. Según el tribunal, dicha cláusula no podía interpretarse tampoco en el sentido de que el nacimiento de gemelos genera derecho a tantos permisos parentales como hijos hayan nacido. No obstante, interpretada a la luz del principio de igualdad de trato, esa cláusula obliga al legislador nacional a establecer un régimen de permiso parental que, en función de la situación en el Estado miembro de que se trate, garantice a los progenitores de gemelos un trato que tenga debidamente en cuenta sus necesidades específicas. Corresponde al juez nacional verificar si la normativa interna responde a esa exigencia y, en su caso, interpretar la normativa interna, en la medida de lo posible, de modo conforme con el Derecho de la Unión. (Zoi Chatzi v Ipourgou Ikononikon - Asunto C-149/10).

- Christel Meerts v Proost NV

En el caso “Meerts” (Bélgica), el tribunal juzgó que, de acuerdo a los objetivos del acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado en 1995, el concepto de “derechos adquiridos o en curso de adquisición” según la definición del **apartado 6 de la cláusula 2** de dicho acuerdo marco cubre todos los derechos y ventajas, en dinero o en especie, derivados directa o indirectamente de la relación laboral, a los que el trabajador pueda tener derecho frente al empresario en la fecha de inicio del permiso parental. Entre tales derechos y ventajas figuran todos los relativos a las condiciones laborales, como el derecho de un trabajador a tiempo completo que disfruta de un permiso parental en jornada parcial a un período de preaviso en caso de resolución unilateral por el empresario de un contrato por tiempo indefinido, cuya duración está en función de la antigüedad del trabajador en la empresa y cuyo objetivo es facilitar la búsqueda de un nuevo empleo.

En el caso Meerts, el tribunal precisó que la **cláusula 2, apartados 6 y 7**, del acuerdo marco sobre el permiso parental se opone a que, en caso de resolución unilateral por el empresario, sin que concurren razones imperiosas o sin observar el plazo legal de preaviso, del contrato de trabajo de un trabajador contratado por tiempo indefinido y a tiempo completo mientras que este último disfruta de un permiso parental en

jornada parcial, la indemnización que debe pagarse a dicho trabajador se determine en función de la remuneración reducida que percibe cuando el despido tiene lugar (es decir, en base al tiempo parcial).

A este respecto, si bien la **cláusula 2, apartado 7**, del citado Acuerdo marco remite a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales para la determinación del régimen del contrato o de la situación laboral durante el período de permiso parental, incluso por lo que respecta a la medida en la que el trabajador, durante este período, puede continuar adquiriendo derechos frente al empresario, una interpretación teleológica y sistemática lleva a considerar que esta remisión se entiende sin perjuicio del punto 6 de la misma cláusula, que establece que “los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental”. En efecto, este conjunto de derechos y ventajas sería papel mojado si, en el supuesto de que no se observe el período legal de preaviso en caso de despido realizado durante un permiso parental en jornada parcial, un trabajador contratado a tiempo completo perdiera el derecho a que la indemnización por despido que le corresponda se determine en función de la remuneración correspondiente a su contrato de trabajo. (Asunto C-116/08, Christel Meerts v Proost NV, 22 de octubre de 2009)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol

El TJUE dictaminó igualmente que la **cláusula 2, apartado 6**, del acuerdo marco es contraria a una disposición nacional como el artículo de la Ley del Land de Tirol relativa a los agentes contractuales, según la cual los trabajadores, que disfruten de su derecho al permiso parental de dos años, pierden, a la finalización de dicho permiso, los derechos a vacaciones anuales retribuidas adquiridos durante el año anterior al nacimiento de su hijo. (Asunto C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol, 22 de abril de 2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y otros

En el asunto C-537/07 (España), Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y otros, el TJUE sostiene de manera enfática que la **cláusula 2, apartado 6**, del acuerdo marco sobre el permiso parental tiene efecto inmediato y puede ser invocada por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales. En efecto, esta cláusula impone a los Estados miembros la obligación de mantener sin modificaciones hasta el final del permiso parental los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso y de aplicar estos derechos, incluidos los cambios que se hayan producido entretanto, al finalizar el permiso parental. La mencionada cláusula, que pretende evitar que se vean menoscabados los derechos de los trabajadores que hayan optado por disfrutar de un permiso parental, obliga pues, de modo general y en términos inequívocos, tanto a las autoridades nacionales como a los empleadores a reconocer los derechos ya adquiridos o en curso de adquisición al inicio del permiso y a garantizar que, al finalizar éste, los trabajadores puedan seguir adquiriendo derechos como si el permiso no hubiera tenido lugar. Por lo tanto, el contenido de esta cláusula 2, apartado 6, es lo suficientemente preciso para que dicha disposición pueda ser invocada por un justiciable y aplicada por el juez.

Por otra parte, la **cláusula 2, apartados 6 y 8**, del acuerdo marco no se opone a que se tenga en cuenta, a la hora de calcular la pensión de incapacidad permanente de un trabajador, la circunstancia de que ha disfrutado de un período de permiso parental a tiempo parcial durante el que ha cotizado y ha adquirido derechos a pensión en proporción al salario percibido.

Por una parte, la **cláusula 2, apartado 6**, de dicho Acuerdo marco no regula los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral durante el período de permiso parental, sino que se remite a la legislación nacional y a los convenios colectivos para la determinación del régimen del contrato o de la situación laboral, incluso en lo que respecta a la medida en que, durante el permiso, el trabajador sigue adquiriendo derechos frente al empleador o en virtud de los regímenes profesionales de seguridad social. Por otra parte, la **Cláusula 2, apartado 8**, de este Acuerdo marco se refieren al mantenimiento de las prestaciones de seguridad social durante el período en que el trabajador disfruta de un permiso parental, sin pese a ello imponer a los Estados miembros ninguna obligación concreta a este respecto. Por consiguiente, tales disposiciones no imponen a los Estados miembros la obligación de garantizar a los trabajadores que, durante el período en que disfruten de un permiso parental a tiempo parcial, seguirán adquiriendo derechos a futuras prestaciones de seguridad social en la misma medida en que lo harían si siguieran trabajando a tiempo completo.

En cuanto a la **cláusula 2, apartado 8**, del acuerdo marco, ésta no impone a los Estados miembros más obligación que la de examinar y determinar los asuntos de seguridad social vinculados con dicho acuerdo de conformidad con la legislación nacional. En particular, no les impone la obligación de prever la continuidad en la percepción de prestaciones de seguridad social durante el permiso parental.

Actualmente (marzo de 2011), hay una causa pendiente remitida por un tribunal español en la que se solicita al TJUE pronunciarse sobre las siguientes cuestiones prejudiciales en relación con el acuerdo marco:

1. ¿Debe interpretarse la **cláusula 2, apartado 6** del Anexo 1 de la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, en el sentido de que el respeto a los derechos en curso de adquisición alcanza a una pensión vitalicia por incapacidad permanente y total para la profesión habitual, causada durante el período de disfrute de un permiso parental de un año de duración, en la modalidad de reducción de jornada y salario, a consecuencia de una enfermedad profesional contraída en la ejecución del trabajo prestado para la empresa que otorga el permiso y manifestada durante el período de su disfrute, teniendo en cuenta que la cobertura de la prestación por parte de la Seguridad Social lo es por subrogación de la empresa, en virtud de la relación de aseguramiento obligatorio de las contingencias profesionales de accidente de trabajo y enfermedad profesional?
2. En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿ha de interpretarse el citado apartado en el sentido de que la garantía que establece resulta vulnerada por una norma nacional que, a efectos de fijar la cuantía de la pensión de incapacidad permanente por enfermedad profesional, toma en consideración el salario percibido por el trabajador afectado y las cotizaciones efectivamente satisfechas

en razón del mismo en los doce meses anteriores al hecho causante, en los que en su mayor parte disfrutaba del citado permiso y tenía una jornada, una retribución y unas bases de cotización reducidas, sin contemplar ningún factor corrector que permita asegurar el cumplimiento de la finalidad perseguida por la norma comunitaria?

3. En todo caso, y cualquiera que fuese el signo de la respuesta a las cuestiones precedentes, ¿debe interpretarse el apartado 8 de la susodicha cláusula y Directiva y el apartado 2 de la cláusula 4 de la misma Directiva en el sentido de que las obligaciones y previsiones que establecen son incompatibles con una regla de cálculo como la descrita?

(Asunto C-452/08 - Emilia Flores Fanega v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y Bolumburu S.A.)

## Anexo 2: Información sobre los sistemas de permiso parental en toda Europa

### Cuadro 1: Pago de prestaciones por permiso parental en un determinado grupo de países europeos

<b>No se pagan prestaciones</b>	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
<b>Importe global</b>	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
<b>Pago en proporción al sueldo</b>	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Fuente: Maron, Leila, Danièle Meulders y Síle O'Dorchai (2008) "Le congé parental en Belgique" (El permiso parental en Bélgica), *Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles*, Vol. 51, n°2/3, Verano-Invierno)

### Cuadro 2: Disfrute del permiso parental en un determinado grupo de países europeos

<b>País</b>	<b>Nivel de utilización del permiso</b>
<b>CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI</b>	Nivel alto para las madres; los padres que pueden optar al permiso representan menos del 10%, a excepción de Suecia.
<b>ES, FR, NL</b>	Nivel medio para las madres (1/3 a 2/3 de las mujeres que pueden optar al permiso); los padres ocupan un nivel muy bajo, salvo en los Países Bajos (más del 10%, a menudo a tiempo parcial).

(Fuente: presentación PowerPoint realizada por D. Foden (Eurofound) en la conferencia de la CES titulada "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" (Aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; hacer frente a los desafíos), realizada los días 16 y 17 de febrero de 2011 en Bruselas, más aportaciones de los miembros del Comité de Mujeres de la CES)

**Anexo 3: Contexto más amplio – información sobre otras formas de permiso en toda Europa (permiso de maternidad, permiso de paternidad, permiso de adopción, permiso filial, organización del tiempo de trabajo, etc.)**

**Cuadro 1: Vista general del permiso de maternidad en un determinado grupo de países europeos**

<b>Duración</b>	<b>País</b>
Más de 18 semanas	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
Entre 14 y 18 semanas	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 semanas	DE, MT

*(Fuente: presentación PowerPoint realizada por D. Foden (Eurofound) en la conferencia de la CES titulada "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" (Aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; hacer frente a los desafíos), realizada los días 16 y 17 de febrero de 2011 en Bruselas, más aportaciones de los miembros del Comité de Mujeres de la CES)*

**Cuadro 2: Renta de sustitución por permiso de maternidad en un determinado grupo de países europeos**

<b>Importe del ingreso</b>	<b>País</b>
El 100% del ingreso medio o básico	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
Entre el 70 y el 99%	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Menos del 70%	CZ, SK

*(Fuente: presentación PowerPoint realizada por D. Foden (Eurofound) en la conferencia de la CES titulada "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" (Aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; hacer frente a los desafíos), realizada los días 16 y 17 de febrero de 2011 en Bruselas, más aportaciones de los miembros del Comité de Mujeres de la CES)*

**Cuadro 3: Vista general del derecho al permiso de paternidad retribuido en un determinado grupo de países europeos**

El derecho al permiso de paternidad retribuido no existe	BG, CZ, DE, IE, IT, SK
Entre 1 y 5 días	AT, EL, HU, MT, LU, NL, PL, PT, RO
Entre 6 y 10 días	BE, DK, EE, LV, UK
Más de 10 días	ES, FI, FR, LT, SE, SI

*(Fuente: presentación PowerPoint realizada por D. Foden (Eurofound) en la conferencia de la CES titulada "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" (Aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; hacer frente a los desafíos), realizada los días 16 y 17 de febrero de 2011 en Bruselas, más aportaciones de los miembros del Comité de Mujeres de la CES)*

**Cuadro 4: Disposiciones legales relativas a los derechos a permiso en un determinado grupo de países europeos**

NPP	Permiso de maternidad	Permiso de paternidad	Permiso parental	Permiso para el cuidado de hijos enfermos
Austria	☛☛☛	⊖	☛ F	☛☛☛ 10☛
Bélgica	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛
Croacia	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ I+TR	☛☛☛ 20-40☛
República Checa	☛☛☛ TR	⊖	☛☛☛ *NPP I	☛☛☛ 9>
Dinamarca	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛☛☛ F	☛
Estonia	☛☛☛	☛	☛☛☛ *F	☛☛☛☛ 4>
Finlandia	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ F	⊖ NPP
Francia	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛ * FN I	☛☛
Alemania	☛☛☛	⊖	☛☛☛☛ (*) F	☛☛☛☛ 25☛
Grecia				
a. sector privado	☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛
b. sector público	☛☛☛	☛	☛☛ I	⊖
Hungría	☛☛☛	☛☛☛	☛☛☛☛ * F	☛☛☛☛ 14-UNLTD
Islandia	⊖ NPP	⊖ FN	☛☛☛☛ F & I	⊖
Irlanda	☛☛	⊖	☛☛ I	☛☛☛☛ 3☛
Italia	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I	☛
Luxemburgo	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛☛ 2
Países Bajos	☛☛☛☛	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛☛ 10☛
Noruega	⊖ NPP	☛	☛☛☛☛ F & I	☛☛☛☛ 10-15
Polonia	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ F	☛☛☛☛ 14☛
Portugal	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛☛ 15-30F☛
Eslovenia	☛☛☛	☛☛	☛☛☛☛ F	☛☛☛☛ 7-15>☛
España	☛☛☛☛	☛☛☛☛	☛☛ I	☛☛☛☛ 2-4☛
Suecia	⊖ NPP	☛☛☛	☛☛☛☛ F & I	☛☛☛☛ 120F
Reino Unido	☛☛	☛☛	☛☛ I	☛

(Fuente: versión adaptada del cuadro de P. Moss (2010), *International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research*, Series n° 115, septiembre de 2010, Londres: Ministerio británico de Empresas, Innovación y Competencias, págs. 36 y 37. Puede consultarse en

el siguiente sitio web de *Leave Policies & Research*: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/), Incluye aportaciones de los miembros del Comité de Mujeres de la CES)

#### **Abreviaciones y símbolos del cuadro 4:**

##### **Columnas relativas al permiso de maternidad, el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para el cuidado de hijos enfermos**

- ⊖ – no hay disposiciones legales; en el caso del permiso de maternidad, esto incluye a los países donde no existe un permiso complementario para las mujeres en caso de embarazo o nacimiento de un hijo.
- ◆ – derecho al permiso pero sin remuneración; incluye a los Estados miembros de la UE en los que se aplican disposiciones sobre la ausencia por motivos de *fuera mayor* conforme a lo establecido en la Directiva sobre el permiso parental;
- ◆◆ – derecho al permiso retribuido, pero mediante el pago de un importe global *o bien* un pago en proporción al salario cuyo porcentaje es inferior al 66 por ciento del ingreso *o bien* una remuneración no aplicable a todos *o bien* por un periodo inferior a la duración total del permiso;
- ◆◆◆ – derecho al permiso retribuido para todo o parte del permiso; aplicable a todos los padres y con prestaciones equivalentes al 66 por ciento de los ingresos. En los casos en los que se aplica un máximo de paga, se ha colocado entre paréntesis el segundo o el tercer símbolo; ejemplo: ◆◆(◆).

##### **Columna correspondiente al permiso de maternidad:**

TR = parte del permiso de maternidad que puede ser transferido al padre.

##### **Columna correspondiente al permiso de paternidad:**

\* indica que todos los padres perciben la remuneración por cada hijo, independientemente de que éstos disfruten o no del permiso.

F = derecho familiar;

I = derecho individual;

F & I = un período de derecho familiar combinado con un período de derecho individual.

##### **Permiso para el cuidado de hijos enfermos:**

La cifra indica el número de días correspondientes al permiso retribuido por año y por trabajador (o por familia, si se añade la letra **F**);

un grupo de dos cifras (por ejemplo: “**15-30**”) significa que el permiso varía en función de la edad de los hijos o del número de hijos; una cifra seguida de > indica el número máximo de días de permiso disponibles por cada episodio de enfermedad, incluyendo los permisos adicionales disponibles en caso de que los episodios de enfermedad sean más numerosos.

Una cifra seguida del símbolo ◆ significa los derechos a permiso complementarios que cubren a otros miembros de la familia que no sean los hijos pequeños y/o las situaciones de enfermedad grave.

##### **Notas a pie de página por país (NPP):**

- **República Checa:** el permiso parental puede tomarse hasta que el hijo cumpla los tres años, si bien las prestaciones se pagan hasta que el hijo tenga los cuatro años. Los padres pueden tomar un máximo de nueve días de permiso, independientemente del tipo de enfermedad del hijo, aun cuando pueden solicitar el permiso cada vez que lo requieran.
- **Finlandia:** el periodo total del permiso postnatal incluye un periodo de permiso para el cuidado de los hijos con una pequeña remuneración (cuidados a domicilio). Todos los trabajadores tienen derecho a tomar un permiso para el cuidado de hijos enfermos. La duración de dicho permiso, así como las prestaciones correspondientes, se determinan mediante convenios colectivos.
- **Francia:** los padres con un solo hijo reciben prestaciones por permiso parental hasta los seis meses después de finalizado el período de permiso de maternidad.
- **Alemania:** las prestaciones por permiso parental se pagan durante un período máximo de 28 meses; el resto del período de permiso de tres años no recibe prestaciones.
- **Grecia:** a = trabajadores del sector privado; b = trabajadores del sector público. Las mujeres que trabajan en ambos sectores pueden combinar el derecho a trabajar menos horas con un permiso a tiempo completo de hasta 3¾ meses en el sector privado y de 9 meses en el sector público. Esta posibilidad de permiso complementario no está incluida en el período total del permiso postnatal señalado en el cuadro, donde se indica que tanto el padre como la madre pueden tomar el permiso cuando ambos trabajan en el mismo sector.
- **Hungría:** los padres que están asegurados tienen derecho a un permiso retribuido equivalente al 70 por ciento de sus ingresos y pueden disfrutar de dicho permiso hasta que el hijo cumpla los tres años, período tras el cual reciben un importe global. Este permiso sólo puede tomarlo la madre durante el primer año siguiente al nacimiento del hijo. En el caso de familias con tres hijos o más, el padre o la madre pueden tomar el permiso durante el período comprendido entre el tercero y el octavo cumpleaños del último hijo.
- **Islandia:** la legislación no hace distinción alguna entre el permiso de maternidad, el permiso de paternidad y el permiso parental, si bien se refiere a ellos utilizando la expresión general de “permiso de nacimiento”, una de cuyas partes constituye un derecho individual de la madre, otra parte un derecho individual del padre y la tercera parte un derecho de ambos padres, debiendo los padres decidir en cuanto al ejercicio de dicho derecho. El período total del permiso postnatal incluye un período de permiso no retribuido después del permiso parental.
- **Italia:** cada padre tiene derecho a un permiso parental de seis meses, si bien el período total de permiso por familia no puede exceder de diez meses.
- **Noruega:** no existe un permiso de maternidad aparte; a las mujeres se les reserva una parte del permiso parental antes y después del nacimiento.
- **Portugal:** el “permiso de maternidad” ha sido reemplazado por el “permiso parental inicial”. El período postnatal completo incluye un período de permiso no retribuido después del permiso parental.
- **Suecia:** no existe un permiso de maternidad aparte; a las mujeres se les reserva una parte de los 480 días de permiso parental retribuido. Cada uno de los padres tiene derecho a tomar el permiso parental hasta que el hijo cumpla los 18 meses; no obstante, los 480 días de permiso retribuido pueden disfrutarse hasta que el hijo cumpla los ocho años.

**Cuadro 5: Derecho al permiso de adopción en un determinado grupo de países europeos**

<b>Permiso de adopción</b>	<b>País</b>
Idéntico al permiso parental	AT, LT, RO, SE
Igual que el permiso de maternidad y el permiso parental	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Igual que el permiso de maternidad	PL, UK
Igual que el permiso de maternidad y el permiso de paternidad	ES

*(Fuente: presentación PowerPoint realizada por D. Foden (Eurofound) en la conferencia de la CES titulada "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" (Aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; hacer frente a los desafíos), realizada los días 16 y 17 de febrero de 2011 en Bruselas, más aportaciones de los miembros del Comité de Mujeres de la CES)*

**Cuadro 6: Derecho al permiso de adopción en un determinado grupo de países europeos (2)**

<b>País</b>	<b>Duración</b>	<b>Remuneración</b>
<b>BE</b>	Entre 4 y 6 semanas y permiso parental	
<b>BU</b>	6 meses para cada padre	Permiso no remunerado
<b>DE</b>	3 años	Un 67% con máxima de paga
<b>DK</b>	Entre 32 y 40 semanas	Idéntica a la del permiso parental
<b>EE</b>	10 semanas	El 100% del ingreso medio
<b>FI</b>	234 días hábiles	Igual que la del permiso parental, durante 234 días
<b>FR</b>	10 semanas	Igual que la del permiso parental
<b>IE</b>	40 semanas	24 semanas retribuidas
<b>LV</b>	10 días	
<b>LU</b>	8 semanas (permiso de maternidad) y permiso parental	El 100% del salario / importe global durante el período de permiso parental
<b>MT</b>	3 meses para ambos padres	Permiso no remunerado
<b>NL</b>	4 semanas	Prestación de maternidad
<b>PT</b>	100 días para ambos padres adoptivos	Asignación especial
<b>SI</b>	Entre 120 y 150 días, dependiendo de la edad del hijo	Sí

*(Fuente: presentación PowerPoint realizada por D. Foden (Eurofound) en la conferencia de la CES titulada "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" (Aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; hacer frente a los desafíos), realizada los días 16 y 17 de febrero de 2011 en Bruselas, más aportaciones de los miembros del Comité de Mujeres de la CES)*

### **Cuadro 7: Derecho al permiso filial en un determinado grupo de países europeos**

<b>País</b>	<b>Duración</b>	<b>Remuneración</b>
<b>AT</b>	Entre 1 a 2 semanas	Sí
<b>BE</b>	10 días (o más, pero sin remuneración)	Sí
<b>DE</b>	5 días por niño	Sí
<b>EE</b>	Hasta 14 días sujetos a la presentación de un certificado de cuidados	Entre el 80 y el 100%,
<b>EL</b>	Entre 4 y 12 días por niño	Sí
<b>ES</b>	2 días	Sí
<b>LU</b>	5 días hábiles por año	El 100% del salario

*(Fuente: presentación PowerPoint realizada por D. Foden (Eurofound) en la conferencia de la CES titulada "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" (Aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; hacer frente a los desafíos), realizada los días 16 y 17 de febrero de 2011 en Bruselas, más aportaciones de los miembros del Comité de Mujeres de la CES)*

### **Cuadro 8: Diferentes sistemas nacionales de empleo de las mujeres**

<b>Tasas de empleo / porción del tiempo parcial y el tiempo completo</b>	<b>País</b>
Alta tasa de empleo y bajo porcentaje del empleo a tiempo parcial	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Alta tasa de empleo y porcentaje más elevado de empleo a tiempo parcial	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Tasa de empleo más baja, principalmente a tiempo completo	EL, ES, IT, MT, PL

*(Fuente: presentación PowerPoint realizada por D. Foden (Eurofound) en la conferencia de la CES titulada "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges" (Aplicación del acuerdo marco revisado sobre el permiso parental; hacer frente a los desafíos), realizada los días 16 y 17 de febrero de 2011 en Bruselas, más aportaciones de los miembros del Comité de Mujeres de la CES)*

#### **Anexo 4: Lista de control de aplicación de la Directiva**

**Es preciso garantizar que la transposición de la nueva Directiva sobre el permiso parental al ordenamiento de su país haya tenido en cuenta los siguientes elementos:**

- Se ha estipulado un período mínimo de permiso parental de 4 meses.
- El período de permiso parental (o al menos un mes de dicho período) no es transferible entre el padre y la madre.
- Se ha abordado el tema de los ingresos y/o las prestaciones.
- El permiso parental cubre a los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores temporales.
- La legislación hace referencia a la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares.
- El período de empleo se calcula sumando todos los contratos de duración determinada firmados con un mismo empleador.
- Los períodos de preaviso tienen en cuenta los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores.
- Se han establecido disposiciones específicas a fin de incluir a los padres con hijos que sufren alguna discapacidad o una larga enfermedad.
- Se han establecido disposiciones a fin de cubrir las necesidades específicas de los padres adoptivos.

## **Anexo 5: Material de lectura complementario, fuentes de información y enlaces**

### **La CES y la igualdad entre los sexos**

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) se ha comprometido de manera firme en la lucha para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Lograr la igualdad de género supone adoptar una nueva ética laboral en Europa, en lo que a horarios de trabajo se refiere, y ofrecer tanto a los hombres como a las mujeres la posibilidad de conciliar la vida profesional y la vida privada en un contexto de atención integral en materia de cuidados.

El sitio web de la CES ofrece información sobre una serie de iniciativas en materia de políticas que la CES desarrolla en relación con el tema de la igualdad de género. Dicha información (en inglés y francés) puede consultarse en la siguiente página: <http://www.etuc.org>

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) y sus interlocutores sociales europeos – [BUSINESSEUROPE](#), Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa ([UEAPME](#)) y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General ([CEEP](#)) –, en calidad de actores clave del diálogo social europeo, se han comprometido a promover la igualdad entre los sexos en el mercado laboral y en el lugar de trabajo. El diálogo social que han mantenido estas organizaciones a nivel europeo ha dado con el tiempo algunos frutos en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres. A este respecto cabe mencionar las siguientes acciones:

- [Acuerdo marco sobre el permiso parental](#) (revisado) (2009);
- [Declaración común a la UE y los Estados miembros: combatir la discriminación y garantizar la igualdad para todos](#) (2009);
- [Carta conjunta de los interlocutores sociales europeos sobre la atención a la infancia](#) (2008);
- [Informe de los interlocutores sociales europeos sobre la conciliación de la vida profesional, la vida privada y la vida familiar](#) (2008);
- [Marco de acción sobre igualdad entre hombres y mujeres](#) (2005).

Por otra parte, la CES ha redactado varios documentos de síntesis relativos a las consultas organizadas por la Comisión Europea con arreglo a los artículos 154 y 155 del TFUE en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. Entre ellos, los más recientes son:

- [Posición de la CES sobre la revisión de la Directiva relativa a las trabajadoras embarazadas - 92/85/CEE \(enero de 2009\)](#);
- [Posición de la CES sobre la revisión de la Directiva relativa a las trabajadoras embarazadas - 92/85/CEE \(diciembre de 2009\)](#);
- [Posición de la CES sobre la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales relativa a la revisión de la Directiva 86/613/CEE \(2008\)](#);
- [Posición de la CES sobre la primera fase de consulta de los interlocutores sociales relativa a la revisión de la Directiva 86/613/CEE \(2008\)](#)
- [Posición de la CES sobre la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre el tema de la conciliación de la vida profesional, la vida privada y la vida familiar \(2007\)](#);
- [Posición de la CES sobre la primera fase de consulta de los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre el tema de la conciliación de la vida profesional, la vida privada y la vida familiar \(2006\)](#).

Cabe señalar, además, las respuestas de la CES a las llamadas consultas públicas, entre ellas:

- [Respuesta de la CES a la consulta de la Comisión Europea sobre la estrategia de seguimiento del plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 \(2009\)](#);
- [Posición de la CES sobre la Comunicación de la Comisión Europea “Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres” \(2008\)](#).

Así mismo, la CES ha adoptado algunas resoluciones y posiciones sobre temas relacionados con la igualdad de género, siendo las más recientes:

- [Resolución de la CES sobre recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en los sindicatos \(2011\)](#);
- [Resolución de la CES “Reducir la diferencia salarial por razón de género” \(2008\)](#);
- [Carta de la CES sobre la integración de la dimensión de género en los sindicatos \(2007\)](#).

Para finalizar, he aquí otras publicaciones de interés en este ámbito realizadas por la CES:

- [De la afiliación al liderazgo: promover la participación de las mujeres en los sindicatos: diez propuestas para ayudar a los sindicatos a promover el equilibrio de género](#) (2011);
- [De la afiliación al liderazgo: promover la participación de las mujeres en los sindicatos \(guía de recursos\)](#) (2010);
- [Los sindicatos y las mujeres: diálogo con la sociedad civil para reunir a los trabajadores de Turquía y de la Unión Europea a través de una cultura del trabajo compartida](#) (2010);
- Encuesta anual de 8 de marzo de 2011 (2011)
- [Encuesta anual de 8 de marzo de 2010](#) (2010);
- [Encuesta anual de 8 de marzo de 2009](#) (2009);
- [Encuesta anual de 8 de marzo de 2008](#) (2008);
- [Conciliación de la vida profesional, la vida privada y la vida familiar: objetivo clave para el movimiento sindical europeo](#) (2007);
- [Las mujeres en los sindicatos de Europa: salvar las diferencias](#) (2007).

### **Libros, informes y artículos complementarios**

Clauwaert, S. (2010), *Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive*, Transfer: European Review of Labour and Research, publicación de agosto de 2010 16: 431-435.

COWI (2008), *Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life*, Informe Principal, Comisión Europea, junio de 2008.

Comisión Europea (2006), *Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries* (2006). (Este informe contiene un resumen de las políticas adoptadas en materia de conciliación en el marco de la agenda de los 25 Estados miembros de la UE). El informe provee igualmente datos sobre tres países del EEE, Islandia, Noruega y Liechtenstein, así como dos países candidatos a la adhesión, Bulgaria y Rumania. Puede consultarse en la siguiente página: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

Comisión Europea (2007), *Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights*, marzo de 2007. (Disponible en la siguiente página web: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)).

Comisión Europea (2008), *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*, junio de 2008. (Puede consultarse en la siguiente página web: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010), *International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115*, septiembre de 2010, Londres: Ministerio británico de Empresas, Innovación y Competencias. (Puede consultarse en la página web de LP&R: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/))

OCDE (2011), *Doing Better for Families* (Una vida mejor para las familias), mayo de 2011. (Puede consultarse en la siguiente página web: [http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en\\_2649\\_34819\\_47654961\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html))

Sechi C. (2009) “*Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee*”, *Sindacalismo* n°. 8, octubre de 2009, 47-76.

Thévenon, O. (2011), *Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review*, Tomo 37, número 1, marzo de 2011, p. 57–87 (Puede consultarse en la siguiente página web: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728->

[4457.2011.00390.x/abstract](http://4457.2011.00390.x/abstract). Este artículo, basado en datos completos de los países, extraídos de la base de datos de la OCDE relativos a la familia, hace referencia a determinadas variables, como las condiciones del permiso parental, la prestación de servicios de cuidado de niños y la ayuda financiera a las familias. Dicho artículo examina también los diferentes modelos de política familiar en los 28 países de la OCDE en lo que respecta al equilibrio entre los diferentes objetivos de éstas y la combinación de los instrumentos adoptados para la puesta en práctica de dichas políticas).

Wall, K., et. al. (2009), *Family Policy in Council of Europe Member States*, Estrasburgo: Consejo de Europa, junio de 2009 (Puede consultarse en la siguiente página web: [http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family\\_Policy\\_in\\_Council\\_of\\_Europe\\_member\\_states\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf). Este documento contiene dos informes periciales encargados por la Comisión de Expertos en Política Social para las familias y la infancia. Uno de los informes ofrece un análisis comparativo de las políticas familiares, incluidos los permisos, y el otro examina la evolución y la dinámica en determinados Estados miembros).

### **Sitios web**

Centro de recursos de la CES: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (catálogo en línea del centro de documentación del Instituto Sindical Europeo - ETUI): <http://www.labourline.org>

Página “Igualdad de sexos” del sitio web de la Comisión Europea”: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

*International network on leave policy and research* (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>