

TERESA PÉREZ DEL RÍO


**Mujer e igualdad:
estudio en materia social y laboral**

ESTUDIOS

11

TOMO II
**Legislación europea
en materia de igualdad de trato**





**Mujer e igualdad:
la norma y su aplicación**

TOMO I

TOMO II
**Legislación europea en materia
de igualdad de trato**

TOMO III
Sentencias del Tribunal de
Justicia de la CE

TOMO IV
Jurisprudencia del Tribunal
Constitucional



MUJER E IGUALDAD:
ESTUDIO EN MATERIA SOCIAL
Y LABORAL

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

SEVILLA

1999

MUJER E IGUALDAD:
ESTUDIO EN MATERIA SOCIAL
Y LABORAL

(LA EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA
Y LA JURISPRUDENCIA COMUNITARIAS
Y LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL
1994-1998)

LIBRO EN CUATRO TOMOS

TOMO II

Legislación europea en materia de igualdad de trato

POR

TERESA PÉREZ DEL RÍO

DOCTORA EN DERECHO

PROF.^a. TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Con la colaboración de
Esther Hava

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

SEVILLA

1999

© y Edición
INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Alfonso XII, 52. 41002 Sevilla.
San Jacinto, 7. 29007 Málaga

Diseño y maquetación interior:
Tiempo Real, S.C.

Imprime:
Egondi Artes Gráficas, S.A.

ISBN: 84-7921-069-9
D.L.: SE-2853-99 (Tomo II)

INDICE

| PARTE II | <i>págs</i> |
|---|-------------|
| NORMATIVA COMUNITARIA | |
| ♦ Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (artículo 119). | 129 |
| ♦ Tratado de la Unión Europea (Protocolo sobre el artículo 119). . . | 129 |
| ♦ Tratado de Amsterdam (artículo 141). | 129 |
| ♦ Reglamento (CE, CECA, Euratom) nº 781/98 del Consejo de 7 de abril de 1998 por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a los otros agentes de estas Comunidades en materia de igualdad de trato. | 130 |
| ♦ Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, 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. . . . | 132 |
| ♦ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. | 134 |
| ♦ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. . . . | 137 |
| ♦ Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. | 139 |

- ◆ Directiva 96/97/CE del Consejo de 20 de diciembre de 1996 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. 143
- ◆ Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad. 150
- ◆ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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. 153
- ◆ 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. 160
- ◆ Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. 166
- ◆ Recomendación de la Comisión de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE). 170

TOMO II

**LEGISLACIÓN EUROPEA
EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO**

LEGISLACION EUROPEA EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO

TRATADO CONSTITUTIVO DE LA COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA

TERCERA PARTE: Política de la Comunidad

TÍTULO III: Política social

CAPÍTULO I: Disposiciones sociales

ARTÍCULO 119

Cada Estado garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA

Protocolo sobre el artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea

LAS ALTAS PARTES CONTRATANTES,

HAN CONVENIDO la siguiente disposición que se incorporará como Anexo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea:

A los fines de aplicación del artículo 119, las prestaciones en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribución en el caso de los trabajadores o sus derechohabientes que, antes de esa fecha, hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional de aplicación.

TRATADO DE AMSTERDAM

ARTÍCULO 141

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo nor-

mal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;
- b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Reglamento (CE, CECA, Euratom) n° 781/98 del Consejo de 7 de abril de 1998 por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a los otros agentes de estas Comunidades en materia de igualdad de trato

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

visto el Tratado por el que se crea un Consejo único y una Comisión única de las Comunidades Europeas y, en particular, su artículo 24;

vista la propuesta de la Comisión previo dictamen del Comité del Estatuto;

visto el dictamen del Parlamento Europeo;

visto el dictamen del Tribunal de Justicia;

visto el dictamen del Tribunal de Cuentas;

considerando que resulta conveniente que el principio de igualdad de trato se incluya entre las normas fundamentales de los textos estatutarios de la función pública comunitaria y no solamente cuando se trate de contratación;

considerando que resulta conveniente invitar a las instituciones a que definan de común acuerdo las acciones positivas con miras a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los ámbitos que abarcan el Estatuto y el régimen aplicable a los demás agentes,

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 1

El Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas quedará modificado como sigue:

1) Después del artículo 1 se añadirá el artículo siguiente:

«Artículo 1 bis

1. En la aplicación del Estatuto, los fun-

cionarios tendrán derecho a la igualdad de trato sin referencia alguna, directa o indirecta, a la raza, convicciones políticas, filosóficas o religiosas, sexo u orientación sexual sin perjuicio de las disposiciones estatutarias pertinentes que requieran un estado civil determinado.

2. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a las instituciones de las Comunidades Europeas mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.
3. Las instituciones deberán definir de común acuerdo y previo dictamen del Comité del Estatuto, las medidas y acciones encaminadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los ámbitos cubiertos por el presente Estatuto, y deberán adoptar las disposiciones necesarias con miras, en particular, a remediar las desigualdades de hecho que afectaren las oportunidades de las mujeres en los ámbitos cubiertos por el Estatuto.»

2) El segundo párrafo del artículo 27 se sustituirá por el texto siguiente:

«Los funcionarios serán seleccionados sin distinción de raza, convicciones políticas, filosóficas o religiosas, ni de sexo u orientación sexual y sin tener en cuenta su estado civil o su situación familiar.»

ARTÍCULO 2

El régimen aplicable a los otros agentes quedará modificado como sigue:

1) El primer párrafo del artículo 10 se sus-

tituirá por el texto siguiente:

«Las disposiciones del artículo 1 bis, de los apartados 1, 2 y 4 del artículo 5 y el artículo 7 del Estatuto relativas, respectivamente, a la igualdad de trato entre funcionarios, a la clasificación de los puestos de trabajo en categorías, cuadros y grados y al destino de dichos funcionarios, se aplicarán por analogía.»

2) El segundo párrafo del apartado 1 del artículo 12 se sustituirá por el texto siguiente:

«Los agentes temporales serán elegidos sin distinción de raza, convicciones políticas, filosóficas o religiosas, ni de sexo u orientación sexual y sin tener en cuenta su estado civil o su situación familiar.»

3) Se añadirá el siguiente párrafo al artículo 53:

«Las disposiciones del artículo 1 bis del Estatuto relativas a la igualdad de trato entre funcionarios son aplicables por analogía.»

4) El texto del artículo 83 se sustituirá por el siguiente:

«Artículo 83

Las disposiciones de los artículos 1 bis, 11, párrafo primero del artículo 12, artículo 14, párrafo primero de los artículos 16, 17, 19, 22, párrafos primero y segundo del artículo 23 y párrafo segundo del artículo 25 del Estatuto, relativos a los derechos y obligaciones del funcionario, y las de los artículos 90 y 91 relativas a los recursos, se aplicarán por analogía.»

ARTÍCULO 3

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas. El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, 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.

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 100;

vista la propuesta de la Comisión;

visto el dictamen del Parlamento Europeo;

visto el dictamen del Comité Económico y Social;

considerando que la realización del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado, forma parte integrante del establecimiento y del funcionamiento del mercado común;

considerando que corresponde en primer lugar a los Estados miembros garantizar la aplicación de este principio mediante disposiciones legales, reglamentarias y administrativas adecuadas;

considerando que la Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social, encaminado a permitir la equiparación por la vía del progreso de las condiciones de vida y de trabajo y un desarrollo económico y social equilibrado de la Comunidad, ha reconocido el carácter prioritario de las acciones que deben emprenderse en favor de la mujer en lo que afecta al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluida la retribución;

considerando que es oportuno reforzar las disposiciones legales de base mediante normas encaminadas a facilitar la aplicación concreta del principio de igualdad, de

tal manera que todos los trabajadores de la Comunidad puedan beneficiarse de una protección en este ámbito;

considerando que subsisten desigualdades en los Estados miembros, a pesar de los esfuerzos realizados para la aplicación de la Resolución de la conferencia de los Estados miembros, de 30 de diciembre de 1961, sobre la equiparación de los salarios masculinos y femeninos; que por consiguiente interesa aproximar las disposiciones nacionales en lo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de retribución,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA

ARTÍCULO 1

El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos que figura en el artículo 119 del Tratado, y que, en lo sucesivo, se denominará "principio de igualdad de retribución", implica para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

ARTÍCULO 2

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por la no aplicación del principio de igualdad de retribución, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras instancias competentes.

ARTÍCULO 3

Los Estados miembros suprimirán las discriminaciones entre hombres y mujeres que se deriven de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución.

ARTÍCULO 4

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las disposiciones que figuren en los convenios colectivos, baremos o acuerdos salariales, o contratos individuales de trabajo, y que sean contrarias al principio de igualdad de retribución, sean nulas, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas.

ARTÍCULO 5

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra todo despido que constituya una reacción del empresario a una queja formulada a nivel de empresa, o a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de retribución.

ARTÍCULO 6

Los Estados miembros, conforme a sus circunstancias nacionales y sus sistemas jurídicos, tomarán las medidas necesarias para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución. Garantizarán la existencia de medios eficaces que permitan velar por el respeto a este principio.

ARTÍCULO 7

Los Estados miembros procurarán que las medidas tomadas en aplicación de la presente Directiva, así como las disposiciones ya en vigor sobre la materia, se pongan en conocimiento de los trabajadores por todos los medios apropiados, tales como la formación en los centros de trabajo.

ARTÍCULO 8

1. Los Estados miembros establecerán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para ajustarse a la presente Directiva, en el plazo de un año a partir de su notificación, e informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

ARTÍCULO 9

En el plazo de dos años a partir de la expiración del período de un año previsto en el artículo 8, los Estados miembros transmitirán a la Comisión todos los datos útiles con el fin de que ésta pueda redactar un informe, que se someterá al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva.

ARTÍCULO 10

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 235;

vista la propuesta de la Comisión;

visto el dictamen del Parlamento Europeo;

visto el dictamen del Comité Económico y Social; considerando que el Consejo, en su Resolución del 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social, ha establecido entre sus prioridades las acciones dirigidas a asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación y promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones;

considerando que, en lo que se refiere a las retribuciones, el Consejo ha adoptado el 10 de febrero de 1975, la Directiva 75/117/CEE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos;

considerando que una acción de la Comunidad parece igualmente necesaria con el fin de realizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, tanto en lo que concierne al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, como en lo relativo a las demás condiciones de trabajo; que la igualdad de trato entre los trabajadores masculinos y femeninos constituye uno de los objetivos de la Comunidad, en la medida en que se trata especialmente de promover la equiparación por la vía del pro-

greso de las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra; que el Tratado no ha previsto los poderes de acción específicos requeridos a este efecto;

considerando que es conveniente definir y aplicar progresivamente por medio de instrumentos ulteriores, el principio de igualdad de trato en materia de seguridad social,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA

ARTÍCULO 1

1. La presente Directiva contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo y, en las condiciones previstas en el apartado 2, a la seguridad social. Este principio se llamará en lo sucesivo «principio de igualdad de trato».

2. Con el objeto de garantizar la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, disposiciones que precisarán especialmente el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación.

ARTÍCULO 2

1. El principio de igualdad de trato en el sentido de las disposiciones siguientes, supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

2. La presente Directiva no obstará a la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación las actividades profesionales y, llegado el caso, las formaciones que a ellas conduzcan, para las cuales, el sexo constituye una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio.

3. La presente Directiva no obstará las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.

4. La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1.

ARTÍCULO 3

1. La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional.

2. Para ello los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes;
- c) se revisen aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser; y que respecto a las disposiciones convencionales de esa misma naturaleza, las partes sociales sean invitadas a proceder a las oportunas revisiones.

ARTÍCULO 4

La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, de formación, de perfeccionamiento y de reciclaje profesionales, implica que los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes;
- c) sean accesibles, según los mismos criterios y a los mismos niveles sin discriminación por razón de sexo, la orientación, la formación, el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales, sin perjuicio de la autonomía reconocida en determinados Estados miembros a algunos centros privados de formación.

ARTÍCULO 5

1. La aplicación del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones, sin discriminación por razón de sexo.

2. Para ello, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias a fin de que:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se anulen, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al

principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo, en los reglamentos internos de las empresas, así como en los estatutos de las profesiones independientes;

- c) se revisen aquellas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato, cuando el deseo de protección que las inspiró en un principio no tenga ya razón de ser; que, para las disposiciones convencionales de esa misma naturaleza, las partes sociales sean invitadas a proceder a las revisiones que sean convenientes.

ARTÍCULO 6

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato en el sentido de los artículos 3, 4 y 5 pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras autoridades competentes.

ARTÍCULO 7

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier despido que constituya una reacción del empresario a una queja formulada a nivel de empresa, o a una acción judicial encaminada a hacer respetar el principio de igualdad de trato.

ARTÍCULO 8

Los Estados miembros procurarán que las medidas tomadas en aplicación de la presente Directiva, así como las disposiciones ya en vigor sobre la materia, se pongan en conocimiento de los trabajadores cualquier medio apropiado, tal como la información en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO 9

1. Los Estados miembros establecerán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para ajustarse a la presente Directiva, en un plazo de treinta meses a partir de su notificación, e informarán inmediatamente de ello a la Comisión. Sin embargo, en lo que respecta a la primera parte de la letra c) del apartado 2 del artículo 3, y a la primera parte de la letra c) del apartado 2 del artículo 5, los Estados miembros procederán a un primer examen y a una primera revisión en su caso de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que en tales artículos se contemplan, en un plazo de cuatro años a partir de la notificación de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros procederán periódicamente a un examen de las actividades profesionales contempladas en el apartado 2 del artículo 2, con el fin de comprobar, teniendo en cuenta la evolución social, si está justificado mantener las exclusiones de que se trata. Deberán comunicar a la Comisión el resultado de tal examen.

3. Los Estados miembros comunicarán además a la Comisión el texto de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

ARTÍCULO 10

En el plazo de dos años a partir de la expiración del período de treinta meses previsto en el primer párrafo del apartado 1 del artículo 9, los Estados miembros transmitirán a la Comisión todos los datos útiles con el fin de que ésta pueda redactar un informe, que se someterá al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva.

ARTÍCULO 11

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 235;

vista la propuesta de la Comisión;

visto el dictamen del Parlamento Europeo;

visto el dictamen del Comité Económico y Social;

considerando que el apartado 2 del artículo 1 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, prevé que el Consejo, con el objeto de garantizar la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, adoptará, a propuesta de la Comisión, disposiciones que precisarán especialmente el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación; que el Tratado no ha previsto los poderes de acción específicos necesarios al respecto;

considerando que es conveniente aplicar el principio de igualdad de trato en materia de seguridad social, en primer lugar en los regímenes legales que garanticen una protección contra los riesgos de enfermedad, de invalidez, de vejez, de accidentes de trabajo, de enfermedad profesional y de paro, así como en las disposiciones relativas a la ayuda social en la medida en que estén destinadas a completar los regímenes anteriormente mencionados o a suplirlos;

considerando que la aplicación del principio de igualdad de trato en materia de seguridad social no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer por causa de maternidad y que, dentro de este ámbito, los Estados miembros podrán adoptar disposiciones específicas en favor de la mujer con el fin de superar las desigualdades de hecho,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA

ARTÍCULO 1

La presente Directiva contempla la aplicación progresiva, dentro del ámbito de la seguridad social y otros elementos de protección social previstos en el artículo 3, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, denominado en lo sucesivo «principio de igualdad de trato».

ARTÍCULO 2

La presente Directiva se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores independientes, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario, a las personas que busquen empleo, así como a los trabajadores inválidos.

ARTÍCULO 3

1. La presente Directiva se aplicará:
 - a) a los regímenes legales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:
 - enfermedad,
 - invalidez,
 - vejez,
 - accidente laboral y enfermedad profesional,
 - desempleo;
 - b) a las disposiciones relativas a la ayuda social, en la medida en que estén destinadas a completar los regímenes contemplados en la letra a) o a suplirlos.

2. La presente Directiva no se aplicará a las disposiciones relativas a las prestaciones a favor de los supervivientes, ni a las que se refieren a prestaciones familiares, excepto si se trata de prestaciones familiares concedidas con arreglo a los aumentos de las prestaciones debidas en razón de los riesgos previstos en la letra a) del apartado 1.

3. Con el fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, las disposiciones que determinarán el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación.

ARTÍCULO 4

1. El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos,
- la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones,
- el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

2. El principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de su maternidad.

ARTÍCULO 5

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias con el fin de suprimir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato.

ARTÍCULO 6

Los Estados miembros introducirán en su

ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona, que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, pueda hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras autoridades competentes.

ARTÍCULO 7

1. La presente Directiva no obstará a la facultad que tienen los Estados miembros de excluir de su ámbito de aplicación:

- a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones;
- b) las ventajas concedidas en materia de seguro de vejez a las personas que han educado hijos; la adquisición del derecho a las prestaciones después de períodos de interrupción de empleo debidos a la educación de los hijos;
- c) la concesión de derechos a prestaciones de vejez o invalidez en razón de los derechos derivados de la esposa;
- d) la concesión de aumentos de las prestaciones de larga duración de invalidez, de vejez, de accidente laboral o de enfermedad profesional por la esposa a cargo;
- e) las consecuencias que resultaren del ejercicio, antes de la adopción de la presente Directiva, de un derecho de opción con objeto de no adquirir derechos o de no contraer obligaciones en el marco de un régimen legal.

2. Los Estados miembros examinarán periódicamente las materias excluidas en virtud del apartado 1, a fin de comprobar, teniendo en cuenta la evolución social en la materia, si está justificado mantener las exclusiones de las que se trata.

ARTÍCULO 8

1. Los Estados miembros establecerán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para ajustarse a la presente Directiva, en un plazo de seis años a partir de su notificación. Dichos Estados miembros informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva, incluidas las medidas que establezcan en virtud de la aplicación del apartado 2 del artículo 7. Los Estados miembros informarán a la Comisión de las razones que justifiquen el eventual mantenimiento de las disposiciones existentes en las materias previstas en el apartado 1 del artículo 7, y de las posibilidades de su posterior revisión.

ARTÍCULO 9

Los Estados miembros comunicarán a la Comisión dentro de un plazo de siete años a partir de la notificación de esta Directiva, todos los datos necesarios para que la Comisión pueda elaborar un informe, que se presentará al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva y pueda proponer cualquier otra medida necesaria para la aplicación del principio de igualdad de trato.

ARTÍCULO 10

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Directiva 86/378/CEE del Consejo de 24 de julio de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, sus artículos 100 y 235;

vista la propuesta de la Comisión;

visto el dictamen del Parlamento Europeo;

visto el dictamen del Comité Económico y Social;

considerando que en virtud de lo dispuesto en el Tratado, cada Estado miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, que realicen el mismo trabajo; que por retribución debe entenderse el salario o sueldo ordinario de base o mínimo y todas las gratificaciones restantes, pagadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último;

considerando que, si bien es cierto que el principio de igualdad de retribuciones se aplica directamente en los casos en que pueden comprobarse discriminaciones a la única luz de los criterios de igualdad de trato y de igualdad de retribuciones, también existen casos en que la aplicación de dicho principio exige la adopción de medidas complementarias detalladas en cuanto a su alcance;

considerando que el apartado 2 del artículo 1 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, prevé que el Consejo, para asegurar la aplicación progresiva del

principio de igualdad de trato en materia de seguridad social adoptará, a propuesta de la Comisión, disposiciones que precisarán, de forma especial, su contenido, su alcance y sus modalidades de aplicación; que el Consejo adoptó, a tal efecto, la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social;

considerando que el apartado 3 del artículo 3 de la Directiva 79/7/CEE prevé que, con el fin de garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, las disposiciones que determinarán el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación;

considerando que es conveniente aplicar el principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social que aseguren la protección contra los riesgos contemplados en el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva 79/7/CEE, así como en aquellos que prevén, para los trabajadores por cuenta ajena, cualquier otro tipo de gratificación en dinero o en especie con arreglo al Tratado;

considerando que la aplicación del principio de igualdad de trato no es obstáculo para las disposiciones relativas a la protección de la mujer por razones de maternidad,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA

ARTÍCULO 1

La presente Directiva se dirige a la aplicación, en los regímenes profesionales de seguridad social, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, denominado en lo sucesivo «principio de igualdad de trato».

ARTÍCULO 2

1. Se consideran regímenes profesionales

de seguridad social los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, encuadrados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama industrial o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

2. La presente Directiva no se aplicará:

- a) a los contratos individuales;
- b) a los regímenes de un solo miembro;
- c) en el caso de trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguro en los que no participe el empresario;
- d) a las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales que se ofrezcan individualmente a los participantes con el fin de garantizarles:
 - bien sea prestaciones complementarias,
 - bien la elección de la fecha inicial de percepción de las prestaciones normales, o la elección entre varias prestaciones.

ARTÍCULO 3

La presente Directiva se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores independientes, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, así como a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos.

ARTÍCULO 4

La presente Directiva se aplicará:

- a) a los regímenes profesionales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:
 - enfermedad,

- invalidez,
 - vejez, incluido el caso de jubilaciones anticipadas,
 - accidente laboral y enfermedad profesional,
 - desempleo;
- b) a los regímenes profesionales que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en particular, prestaciones de sobrevivientes y prestaciones familiares, si dichas prestaciones se destinaren a dichos trabajadores por cuenta ajena y constituyeren por ello gratificaciones pagadas por el empresario al trabajador en razón del empleo de éste último.

ARTÍCULO 5

1. En las condiciones establecidas en las disposiciones siguientes, el principio de igualdad de trato implicará la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos;
- la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones; - el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

2. El principio de igualdad de trato no se opone a las disposiciones relativas a la protección de la mujer en razón de la maternidad.

ARTÍCULO 6

1. Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se funden en el sexo, bien directa o indirectamente, en particular, las que se refieren al estado matrimonial o familiar, para:

- a) definir a las personas admitidas a

- participar en un régimen profesional;
- b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional;
- c) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en régimen o en lo que se refiere a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes;
- d) prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) e i), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho aplazado a las prestaciones a largo plazo;
- e) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar éstas a los trabajadores de uno de los sexos;
- f) imponer edades diferentes de jubilación;
- g) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de licencia por maternidad o de licencia por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario;
- h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes para los dos sexos en el caso de prestaciones definidas como basadas en las cotizaciones;
- i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores; establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios en el caso de prestaciones definidas como basadas en las cotizaciones, salvo si se tratare de aproximar los importes de dichas prestaciones;
- j) prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado,

salvo en la medida prevista en las letras h) e i), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones aplazadas cuando el trabajador abandone el régimen.

2. Cuando la concesión de prestaciones reguladas por la presente Directiva se deje a la discreción de los órganos de gestión del régimen, éstos deberán tener en cuenta el principio de la igualdad de trato.

ARTÍCULO 7

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- a) sean nulas, puedan ser declaradas nulas o puedan ser modificadas, las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos legalmente obligatorios, los reglamentos de empresas o cualquier otro acuerdo relativo a los regímenes profesionales;
- b) los regímenes que contengan tales disposiciones no puedan ser objeto de medidas administrativas de aprobación o de extensión.

ARTÍCULO 8

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones de los regímenes profesionales contrarias al principio de igualdad de trato sean revisadas a más tardar el 1 de enero de 1993.

2. La presente Directiva no será obstáculo para que los derechos y obligaciones correspondientes a un período de afiliación a un régimen profesional anterior a la revisión de dicho régimen, permanezcan regidos por las disposiciones de dicho régimen en vigor a lo largo de dicho período.

ARTÍCULO 9

Los Estados miembros podrán aplazar la aplicación obligatoria del principio de

igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación, y las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones, a su criterio:
 - bien hasta la fecha en la que dicha igualdad se realice en los regímenes legales,
 - o bien, a más tardar, hasta que una Directiva imponga dicha igualdad;
- b) las pensiones de sobrevivientes hasta que una directiva imponga el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social al respecto;
- c) la aplicación del artículo 6, apartado 1, letra i), párrafo primero, para tener en cuenta los elementos de cálculos actuariales diferentes, a más tardar hasta la expiración de un plazo de trece años a partir de la notificación de la presente Directiva.

ARTÍCULO 10

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para permitir a cualquier persona que se estime perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional previo recurso, eventualmente, a otras instancias competentes.

ARTÍCULO 11

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier despido que se deba a una reacción del empresario por una queja formulada a nivel de la empresa o a una acción ante los tribunales dirigida a que se haga respetar el principio de igualdad de trato.

ARTÍCULO 12

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamen-

tarias y administrativas necesarias para ajustarse a la presente Directiva a más tardar tres años después de la notificación de ésta. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. Los Estados miembros transmitirán a la Comisión a más tardar cinco años después de la notificación de la presente Directiva todos los datos pertinentes para que la Comisión pueda elaborar un informe, que deberá presentarse al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva.

ARTÍCULO 13

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Directiva 96/97/CE del Consejo de 20 de diciembre de 1996 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.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 100;

vista la propuesta de la Comisión;

visto el dictamen del Parlamento Europeo;

visto el dictamen del Comité Económico y Social;

considerando que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 119 del Tratado, cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo; que por retribución debe entenderse el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;

considerando que en su sentencia de 17 de mayo de 1990, en el asunto C-262/88, Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas reconoce que todas las formas de pensiones de empresa constituyen un elemento de retribución a efectos del artículo 119 del Tratado;

considerando que por la sentencia antes mencionada, tal como precisa la sentencia de 14 de diciembre de 1993, en el asunto C-110/91, Moroni contra Collo GmbH, el Tribunal interpreta el artículo 119 del Tratado como que las discriminaciones entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social están prohibidas de forma general y no sólo

cuando se trata de fijar la edad de la pensión o cuando se ofrece una pensión profesional como compensación por un despido por causas económicas;

considerando que, con arreglo al Protocolo nº 2 sobre el artículo 119 del Tratado, anejo al Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, las prestaciones en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribución en el caso y en la medida en que puedan asignarse a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, excepto en el caso de los trabajadores o sus derechohabientes que, antes de esa fecha, hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional de aplicación;

considerando que, en sus sentencias de 28 de septiembre de 1994, en el asunto C-57/93, *Vroege* contra *NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV*, y en el asunto C-128/93, *Fisscher* contra *Voorhuis Hengelo BV*, el Tribunal ha establecido que el citado Protocolo no tiene ninguna incidencia sobre el derecho a la participación en un plan de pensiones de empresa, que continúa rigiéndose por la sentencia de 13 de mayo de 1986, en el asunto 170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH* contra *Hartz*, y que la limitación de los efectos en el tiempo de la sentencia de 17 de mayo de 1990, en el asunto C-262/88, *Barber* contra *Guardian Royal Exchange Assurance Group*, no se aplica al derecho a la participación en un plan de pensiones de empresa; que el Tribunal ha decidido asimismo que las normas nacionales relativas a los plazos de recurso de derecho interno son oponibles en el caso de los trabajadores que invoquen su derecho a afiliación a un plan de pensiones de empresa, a condición de que no sean menos favorables para este tipo de recurso que para los recursos similares de carácter interno y que no hagan imposible en la práctica el ejercicio del Derecho comunitario; que, además, el Tribunal ha decidido que el hecho de que un trabajador pueda pretender la afiliación retroactiva a un plan de pensiones de

empresa no le permite sustraerse al pago de las cotizaciones relativas al período de afiliación de que se trate;

considerando que la exclusión de trabajadores con contratos de trabajo atípicos del acceso al plan de seguridad social sectorial o de la empresa puede suponer una discriminación indirecta en contra de las mujeres;

considerando que, en su sentencia del 9 de noviembre de 1993, asunto C-132/92, *Birds Eye Walls Ltd* contra *Friedel M. Roberts*, el Tribunal ha decidido que el artículo 119 del Tratado no se opone a que, a efectos del cálculo de la cuantía de una «pensión transitoria», que el empresario abona a los trabajadores/as por cuenta ajena que han obtenido la jubilación anticipada por razones de salud, destinada a compensar, entre otras cosas, la pérdida de ingresos debida al hecho de que no se ha alcanzado aún la edad requerida para recibir la pensión del régimen general, se tenga en cuenta la cuantía de la pensión del régimen general que se percibirá más adelante, ni a que la cuantía de la pensión transitoria sea reducida en consecuencia, aunque ello tenga como resultado que, en el tramo de edad comprendido entre sesenta y sesenta y cinco años, la antigua trabajadora por cuenta ajena perciba una pensión transitoria inferior a la que percibe su homólogo masculino, siendo esta diferencia equivalente a la cuantía de la pensión del régimen general a la que tiene derecho la mujer a partir de los sesenta años en concepto de períodos de empleo cubiertos al servicio del mencionado empresario;

considerando que en su sentencia de 6 de octubre de 1993, en el asunto C-109/91, *Ten Oever* contra *Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers en Schoonmaakbedrijf*, así como en sus sentencias de 14 de diciembre de 1993, en el asunto C-110/91, *Moroni* contra *Collo GmbH*; de 22 de diciembre de 1993, en el asunto C-152/91, *Neath* contra *Hugh Steeper Ltd*, y de 28 de septiembre de 1994, en el asunto C-200/91, *Coloroll*

Pension Trustees Limited contra Russell y otros, el Tribunal confirma que, en virtud de la sentencia de 17 de mayo de 1990, en el asunto C-262/88, Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group, el efecto directo del artículo 119 del Tratado sólo podrá invocarse para exigir la igualdad de trato en materia de pensiones de empresa respecto de las prestaciones devengadas en virtud de períodos de empleo posteriores al 17 de mayo de 1990, sin perjuicio de la excepción prevista en favor de los trabajadores o de sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hayan iniciado una acción judicial o hayan formulado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable;

considerando que, en las sentencias arriba citadas en los asuntos C-109/91 y C-200/91, el Tribunal confirma que la limitación temporal de la sentencia Barber se aplica a las pensiones de supervivencia y que, por lo tanto, la igualdad de trato en esta materia sólo puede exigirse en relación a los períodos de empleo posteriores al 17 de mayo de 1990, salvo la excepción prevista en favor de las personas que antes de dicha fecha hayan iniciado acciones ante los tribunales o hayan presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable;

considerando además que, en las citadas sentencias en los asuntos C-152/91 y C-200/91, el Tribunal precisa que las cotizaciones de los trabajadores por cuenta ajena a un régimen de jubilación que consiste en garantizar una prestación final determinada deben ser de la misma cuantía para los trabajadores masculinos o femeninos, porque están amparadas por el artículo 119 del Tratado, mientras que la desigualdad de las cotizaciones patronales abonadas en el marco de los regímenes de prestaciones definidas financiadas por capitalización, a causa de la utilización de factores actuariales distintos según el sexo no podría tenerse en cuenta en relación con la misma disposición;

considerando que, en sus sentencias de 28 de septiembre de 1994, en el asunto

C-408/92, Smith contra Advel Systems, y en el asunto C-28/93, Van dem Akker contra Stichting Shell Pensioenfonds, el Tribunal indica que el artículo 119 del Tratado se opone a que un empresario, al adoptar las medidas necesarias para atenerse a la sentencia de 17 de mayo de 1990 en el asunto Barber (C-262/88), retrase la edad de jubilación de las mujeres hasta equipararla con la de los hombres, en lo relativo a los períodos de empleo comprendidos entre el 17 de mayo de 1990 y la fecha de la entrada en vigor de las medidas mencionadas, si bien, respecto a los períodos de empleo posteriores a dicha fecha, el artículo 119 no le impide proceder de este modo; que para los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990 el Derecho comunitario no imponía ninguna obligación que pudiera justificar medidas que disminuyan a posteriori las ventajas de que las mujeres habían disfrutado;

considerando que la citada sentencia en el asunto C-200/91, Coloroll Pension Trustees Limited contra Russell y otros, el Tribunal juzga que las prestaciones suplementarias que se derivan de las aportaciones efectuadas con carácter meramente voluntario por los trabajadores por cuenta ajena no están comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado;

considerando que, entre las medidas seleccionadas en su tercer programa de acción a medio plazo en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1991-1995), la Comisión destaca de nuevo la adopción de medidas adecuadas para tener en cuenta las consecuencias de la sentencia dictada en el asunto C-262/88, Barber contra Guardian Royal Exchange Assurance Group;

considerando que dicha sentencia implica necesariamente la invalidez de determinadas disposiciones de la Directiva 86/378/CEE en lo que respecta a los trabajadores por cuenta ajena;

considerando que el artículo 119 del Tratado es directamente aplicable y que

puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales contra cualquier empresario, ya sea una persona privada o una persona jurídica de Derecho público, y que son los órganos jurisdiccionales nacionales los que deben garantizar la protección de los derechos que esta disposición concede a los justiciables;

considerando que, por razones de seguridad jurídica, es necesaria una modificación de la Directiva 86/378/CEE para adaptar las disposiciones de ésta que resultan afectadas por la jurisprudencia Barber,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA

ARTÍCULO 1

La Directiva 86/378/CEE quedará modificada como sigue:

1) El artículo 2 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 2

1. Se consideran "regímenes profesionales de seguridad social" los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

2. La presente Directiva no se aplicará:

- a) a los contratos individuales de los trabajadores autónomos;
- b) a los regímenes de los trabajadores autónomos de un solo miembro;
- c) en el caso de trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguro en los que no participe el empresario;

d) a las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales que se ofrezcan individualmente a los participantes con el fin de garantizarles:

- bien prestaciones complementarias,
- bien la elección de la fecha inicial de percepción de las prestaciones normales de los trabajadores autónomos, o la elección entre varias prestaciones;

e) a los regímenes profesionales en la medida en que las prestaciones se financien a partir de las contribuciones abonadas por los trabajadores con carácter voluntario.

3. La presente Directiva no se opone a que un empresario conceda a personas que ya hayan alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión con arreglo a un régimen profesional, pero que aún no hubieren alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión de jubilación legal, un complemento de pensión con objeto de igualar o acercarse al importe de las prestaciones globales con relación a las personas del sexo opuesto en la misma situación que hubieren ya alcanzado la edad de la jubilación legal, hasta que los beneficiarios del complemento alcancen la edad de jubilación legal.».

2) El artículo 3 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 3

La presente Directiva se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos, así como a los derechohabientes de dichos trabajadores, de conformidad con la legislación o a las prácticas nacionales.».

3) El artículo 6 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 6

1. Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, en particular las que se refieren al estado civil o familiar, para:

- a) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional;
- b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional;
- c) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes;
- d) prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) e i), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho diferido a las prestaciones a largo plazo;
- e) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a los trabajadores de uno de los sexos;
- f) imponer edades diferentes de jubilación;
- g) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario;
- h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida. En el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitaliza-

ción, ciertos elementos (de los que algunos ejemplos figuran en el Anexo) pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen;

- i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores; establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios, salvo:
 - en el caso de regímenes de cotización definida, si lo que se pretende es igualar o aproximar los importes de las prestaciones de pensión para ambos sexos;
 - en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, cuando las cotizaciones patronales estén destinadas a completar la asignación financiera indispensable para cubrir los costes de dichas prestaciones definidas;
- j) prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) e i), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones diferidas cuando el trabajador abandone el régimen.

2. Cuando la concesión de prestaciones dependientes de la presente Directiva se deje a la discreción de los órganos de gestión del régimen, éstos deberán respetar el principio de igualdad de trato.».

4) El artículo 8 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 8

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones de los regímenes profesionales de los trabajadores autónomos contrarias al principio de igualdad de trato sean revisadas con efecto anterior al 1 de enero de 1993, a más tardar.

2. La presente Directiva no será obstáculo para que los derechos y obligaciones correspondientes a un período de afiliación a un régimen profesional de los trabajadores autónomos anterior a la revisión de este régimen permanezcan regidos por las disposiciones del régimen en vigor a lo largo de dicho período.».

5) El artículo 9 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 9

En cuanto al régimen de los trabajadores autónomos, los Estados miembros podrán aplazar la aplicación obligatoria del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación, así como las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones, a su criterio:
 - bien hasta la fecha en la que dicha igualdad se realiza en los regímenes legales,
 - bien, como máximo, hasta que una directiva imponga dicha igualdad;
- b) las pensiones de supervivencia hasta que el Derecho comunitario imponga el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social al respecto;
- c) la aplicación del párrafo primero de la letra i) del apartado 1 del artículo 6, para tener en cuenta los elementos de cálculo actuarial diferentes, como máximo hasta el 1 de enero de 1999».

6) Se añadirá el artículo siguiente:

«Artículo 9 bis.

El hecho de que hombres y mujeres puedan exigir una edad de jubilación flexible según las mismas condiciones no deberá considerarse incompatible con la presente Directiva».

7) Se añadirá el Anexo siguiente:

«ANEXO

Ejemplos de elementos que pueden resultar desiguales en lo referente a los regímenes de prestaciones definidas financiadas por capitalización, contemplados en la letra h) del artículo 6:

- la conversión en capital de una parte de una pensión periódica;
- la transferencia de los derechos a pensión;
- una pensión de supervivencia pagadera a un derechohabiente a cambio de la renuncia a una parte de la pensión;
- una pensión reducida cuando el trabajador opte por la jubilación anticipada».

ARTÍCULO 2

1. Toda medida de aplicación de la presente Directiva, en lo que se refiere a trabajadores asalariados, deberá cubrir todas las prestaciones derivadas de períodos de trabajo a partir del 17 de mayo de 1990 y se aplicará retroactivamente hasta esa fecha, sin perjuicio de los trabajadores o sus derechohabientes que, antes de esa fecha, hubieren incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional. En ese caso, las medidas de aplicación se aplicarán retroactivamente hasta el 8 de abril de 1976 y deberán cubrir todas las prestaciones derivadas de períodos de trabajo después de esa fecha. Para los Estados miembros que se hayan adherido a la Comunidad después del 8 de abril de 1976, la fecha será sustituida por la fecha en la que empezara a ser aplicable en su territorio el artículo 119.

2. La segunda frase del apartado 1 no se opone a que las normas nacionales relativas a los plazos de recurso de Derecho interno se opongan a los trabajadores o sus derechohabientes que hubieren incoado una acción ante los tribunales antes del 17 de mayo de 1990, a condición de que no sean menos favorables a dicho tipo de acción que a acciones semejantes de orden nacional y no imposibiliten en la práctica el ejercicio del Derecho comunitario.

3. Para los Estados miembros cuya adhesión haya tenido lugar después del 17 de mayo de 1990, y que a 1 de enero de 1994 fueran partes contratantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, la fecha de 17 de mayo de 1990 de los apartados 1 y 2 se sustituirá por la de 1 de enero de 1994.

ARTÍCULO 3

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva a más tardar el 1 de julio de 1997. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. A más tardar en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la presente Directiva, los Estados miembros transmitirán a la Comisión todos los datos pertinentes para que la Comisión pueda elaborar un informe sobre la aplicación de la presente Directiva.

ARTÍCULO 4

La presente Directiva entrará en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

ARTÍCULO 5

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

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

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, sus artículos 100 y 235;

vista la propuesta de la Comisión;

visto el dictamen del Parlamento Europeo;

visto el dictamen del Comité Económico y Social;

considerando que el Consejo, en su Resolución de 12 de julio de 1982 relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres aprobó los objetivos generales de la Comunicación de la Comisión relativa al nuevo programa de acción de la Comunidad sobre el fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres (1982-1985) y expresó la voluntad de aplicar las medidas apropiadas para la consecución de dichos objetivos;

considerando que la acción 5 del programa mencionado prevé la aplicación del principio de la igualdad de trato para las mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las agricultoras;

considerando que la realización del principio de la igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, tal como consta en el artículo 119 del Tratado, forma parte integrante del establecimiento y del funcionamiento del mercado común;

considerando que, en lo que respecta a las retribuciones, el Consejo adoptó, el 10 de febrero de 1975, la Directiva 75/117/CEE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros

relativos a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos;

considerando que, en lo que se refiere a otros aspectos de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el Consejo adoptó, el 9 de febrero de 1976, la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y, el 19 de diciembre de 1978, la Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; considerando que, en lo referente a las personas que ejercen una actividad autónoma, así como a sus cónyuges que participan en dicha actividad, conviene proseguir la aplicación del principio de la igualdad de trato mediante disposiciones concretas destinadas a responder a la situación específica de dichas personas;

considerando que subsisten disparidades en este ámbito en los distintos Estados miembros; que, por consiguiente, es importante proceder a una aproximación de las disposiciones nacionales en lo que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato;

considerando que, en determinados aspectos, el Tratado no ha establecido los poderes de acción necesarios al respecto;

considerando que la aplicación del principio de igualdad no es obstáculo para las disposiciones relativas a la protección de la mujer por razones de maternidad,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA

SECCIÓN I

Objetivos y campo de aplicación

ARTÍCULO 1

La presente Directiva va dirigida, de acuerdo con las disposiciones que siguen, a garantizar la aplicación, en los Estados miembros, del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma o que contribuyan al ejercicio de dicha actividad en aquellos aspectos que no estén cubiertos por las Directivas 76/207/CEE y 79/7/CEE.

ARTÍCULO 2

La presente Directiva afecta:

- a) a los trabajadores autónomos, a saber, a toda persona que ejerza en las condiciones previstas por el Derecho nacional, una actividad lucrativa por cuenta propia, incluidos los agricultores y los miembros de profesiones liberales;
- b) a sus cónyuges no asalariados, ni asociados, que participen, de manera habitual y en las condiciones previstas por el Derecho nacional, en la actividad del trabajador autónomo, efectuando bien las mismas tareas, bien tareas complementarias.

ARTÍCULO 3

El principio de la igualdad de trato, con arreglo a la presente Directiva, implica la ausencia de cualquier discriminación fundada en el sexo, ya fuese directa o indirectamente, por referencia en particular al estado matrimonial o familiar.

SECCIÓN II

Igualdad de trato a los trabajadores autónomos masculinos y femeninos. Situación de los cónyuges sin estatuto profesional de los trabajadores autónomos. Protección del embarazo y de la maternidad de las mujeres trabajadoras autónomas o cónyuges trabajadores autónomos

ARTÍCULO 4

En lo que respecta a los trabajadores autónomos, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que se eliminen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato, tal y como se define en la Directiva 76/207/CEE y en particular en lo que se refiere a la creación, la instalación o la ampliación de una empresa o al inicio o a la extensión de cualquier otra forma de actividad de trabajador autónomo, incluidas las facilidades financieras.

ARTÍCULO 5

Sin perjuicio de las condiciones específicas de acceso a determinadas actividades que se apliquen de igual modo para ambos sexos, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que los requisitos de constitución de una sociedad entre esposos no sean más restrictivos que las condiciones de constitución de una sociedad entre personas que no estén casadas.

ARTÍCULO 6

Cuando en un Estado miembro exista un sistema contributivo de seguridad social para los trabajadores autónomos, dicho Estado miembro adoptará las medidas necesarias para que los cónyuges mencionados en la letra b) del artículo 2, si no estuvieren protegidos por el régimen de seguridad social del que se beneficie el trabajador autónomo, puedan adherirse, sobre una base voluntaria y contributiva, a un régimen de seguridad social.

ARTÍCULO 7

Los Estados miembros se comprometen a examinar en qué condiciones puede favorecerse el reconocimiento del trabajo aportado por los cónyuges que se citan en la letra b) del artículo 2, y, a la luz de dicho examen, a estudiar todas las iniciativas adecuadas con vistas a favorecer este reconocimiento.

ARTÍCULO 8

Los Estados miembros se comprometen a examinar la cuestión de saber si, y en qué condiciones, las mujeres trabajadoras autónomas y las cónyuges de los trabajadores autónomos pueden, durante la interrupción de su actividad por razones de embarazo o de maternidad,

- tener acceso a servicios de sustitución o a servicios sociales existentes en el territorio, o
- beneficiarse de una prestación económica en el marco de un régimen de seguridad social o de cualquier otro sistema de protección social pública.

SECCIÓN III

Disposiciones generales y finales

ARTÍCULO 9

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para permitir que toda persona que se estime perjudicada por no habersele aplicado el principio de igualdad de trato en las actividades autónomas, haga valer sus derechos por la vía jurisdiccional, después de recurrir, eventualmente, a otras instancias competentes.

ARTÍCULO 10

Los Estados miembros velarán por que las medidas tomadas en aplicación de la presente Directiva, así como las disposiciones

actualmente en vigor en la materia, sean puestas en conocimiento de los organismos representativos de los trabajadores autónomos y de los centros de formación profesional.

ARTÍCULO 11

El Consejo reexaminará la presente Directiva, a propuesta de la Comisión,

antes del 1 de julio de 1993.

ARTÍCULO 12

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva, a más tardar el 30 de junio de 1989. No obstante, si un Estado miembro hubiere de modificar su legislación en materia de derechos y obligaciones matrimoniales a fin de dar cumplimiento al artículo 5 de la presente Directiva, la fecha en la cual dicho Estado miembro deberá dar cumplimiento al artículo 5 será el 30 de junio de 1991.

2. Los Estados miembros informarán inmediatamente a la Comisión de las medidas tomadas para dar cumplimiento a la presente Directiva.

ARTÍCULO 13

A más tardar el 30 de junio de 1991, los Estados miembros transmitirán a la Comisión todos los datos útiles con miras a permitir a ésta el establecimiento de un informe que habrá de someter al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

ARTÍCULO 14

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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.

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 118 A;

vista la propuesta de la Comisión, elaborada previa consulta al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo, en cooperación con el Parlamento Europeo;

visto el dictamen del Comité Económico y Social;

considerando que el artículo 118 A del Tratado obliga al Consejo a establecer mediante directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores;

considerando que la presente Directiva no puede justificar la posible reducción de los niveles de protección ya alcanzados en cada Estado miembro, los Estados miembros procurarán, en virtud del Tratado, promover la mejora de las condiciones existentes en este ámbito y se fijarán como objetivo su armonización en el progreso;

considerando que, según el artículo 118 A del Tratado, las directivas evitarán poner trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas;

considerando que, en virtud de la Decisión 74/325/CEE del Consejo, cuya última

modificación la constituye el Acta de adhesión de 1985, la Comisión consultará al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo con vistas a la elaboración de propuestas en este ámbito;

considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989, por los jefes de Estado y de Gobierno de once Estados miembros, dispone, en particular en su punto 19:

«Todo trabajador debe disfrutar en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. Deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo»;

considerando que la Comisión, en su programa de acción para la aplicación de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores, se ha fijado, entre otros objetivos, la adopción por el Consejo de una directiva sobre protección en el trabajo de la mujer embarazada;

considerando que la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, dispone en su artículo 15 que los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán estar protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica;

considerando que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles y que se deben tomar medidas relativas a su salud y seguridad;

considerando que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en

período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres;

considerando que determinadas actividades pueden presentar un riesgo específico de exposición de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos y que, por lo tanto, dichos riesgos deben ser evaluados y el resultado de esta evaluación comunicado a las trabajadoras y/o a sus representantes;

considerando, por otra parte, que para el caso en que el resultado de dicha evaluación revele un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora, debe establecerse un dispositivo encaminado a la protección de la trabajadora;

considerando que la trabajadora embarazada y en período de lactancia no debe realizar actividades cuya evaluación ha revelado la existencia de un riesgo de exposición a determinados agentes o condiciones de trabajo particularmente peligrosos que pone en peligro la seguridad o la salud;

considerando que es conveniente adoptar disposiciones para que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia no esté obligada a realizar un trabajo nocturno cuando ello no sea necesario desde el punto de vista de su seguridad o salud;

considerando que la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado luz o en período de lactancia hace necesario un derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, y obligatorio un permiso de maternidad de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto;

considerando que el riesgo de ser despe-

da por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido;

considerando que las medidas de organización del trabajo tendentes a la protección de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no tendrían efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada;

considerando, por otra parte, que las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada;

considerando que la noción de prestación adecuada en caso de permiso de maternidad debe contemplarse como un elemento técnico de referencia con vistas a fijar el nivel de protección mínimo y no debería en caso alguno ser interpretada como que comporta una analogía del embarazo a la enfermedad,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA

SECCION I

Ambito de aplicación y definiciones

ARTÍCULO 1: Objeto

1. El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, es 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.

2. Las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE, exceptuando el apartado 2 de su artículo 2, son de plena aplicación a la totalidad del ámbito a que se refiere el apartado 1, sin perjuicio de disposiciones más rigurosas y/o específicas estipuladas en la presente Directiva.

3. La presente Directiva no puede tener por efecto la regresión del nivel de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia en relación con la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción.

ARTÍCULO 2: Definiciones

A efectos de la presente Directiva se entenderá por

a) trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

b) trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajadora que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;

c) trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

SECCION II

Disposiciones generales

ARTÍCULO 3: Líneas directrices

1. La Comisión, en concertación con los Estados miembros y asistida por el Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo, establecerá las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

Las directrices mencionadas en el párrafo primero deberán referirse asimismo a los movimientos y posturas, la fatiga mental y física y demás cargas físicas y mentales relacionadas con la actividad de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2.

2. Las directrices mencionadas en el apartado 1 tendrán el objetivo de servir de guía para la evaluación a que se refiere el apartado 1 del artículo 4.

Con este fin, los Estados miembros comunicarán dichas directrices a todos los empresarios y trabajadoras y/o a sus representantes del Estado miembro correspondiente.

ARTÍCULO 4: Evaluación e información

1. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya lista no exhaustiva figura en el Anexo I, el empresario, directamente o por medio de los servicios de protección y prevención mencionados en el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE, deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en las empresas o el establecimiento de que se trate, de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, para poder:

- apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cual-

quier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2;

- determinar las medidas que deberán adoptarse.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 de la Directiva 89/391/CEE, en la empresa o establecimiento de que se trate, se comunicará a todas las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, y a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones citadas en el artículo 2, y/o a sus representantes los resultados de la evaluación contemplada en el apartado 1 y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

ARTÍCULO 5: Consecuencias de los resultados de la evaluación

1. Sin perjuicio del artículo 6 de la Directiva 89/391/CEE, si los resultados de la evaluación mencionada en el apartado 1 del artículo 4 revelan un riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora a que se refiere el artículo 2, el empresario tomará las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que esta trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

2. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta teórica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada.

3. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud.

4. En caso de que una trabajadora estuviera desempeñando una actividad prohibida según el artículo 6 y quedara embarazada o empezara el período de lactancia e informara de ello al empresario, se aplicarán las disposiciones del presente artículo *mutatis mutandis*.

ARTÍCULO 6: Prohibiciones de exposición

Además de las disposiciones generales relativas a la protección de los trabajadores y, en particular, las relativas a los valores límite de exposición profesional:

1) La trabajadora embarazada a que se refiere la letra a) del artículo 2 no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes y condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección A, que pongan en peligro la seguridad o la salud;

2) la trabajadora en período de lactancia a que se refiere la letra c) del artículo 2 no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección B, que ponga en peligro la seguridad o la salud.

ARTÍCULO 7: Trabajo nocturno

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un período consecutivo al parto, que será determinado por la autoridad nacional competente en materia de seguridad y salud, a reserva de la presentación, según las modalidades fijadas por los Estados miembros, de un certificado médico que dé fe de la necesidad para la seguridad o la salud de la trabajadora afectada.

2. Con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, las medidas contempladas en el apartado 1 deberán incluir la

posibilidad:

- a) del traslado a un trabajo diurno, o
- b) de una dispensa de trabajo, o de una prolongación del permiso de maternidad cuando dicho traslado no sea técnica y/u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados.

ARTÍCULO 8: Permiso de maternidad

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

ARTÍCULO 9: Permiso para exámenes prenatales

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas a que se refiere la letra a) del artículo 2 disfruten, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo.

ARTÍCULO 10: Prohibición de despido

Como garantía para las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

- 1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a

que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

- 2) Cuando se despida a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.
- 3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.

ARTÍCULO 11: Derechos inherentes al contrato de trabajo

Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

1) En los casos contemplados en los artículos 5, 6 y 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales.

2) En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:

- a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, distintos de los indicados en la siguiente letra b);
- b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una pres-

tación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

3) La prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibirá la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.

4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas. Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.

ARTÍCULO 12: Defensa de los derechos

Los Estados miembros incorporarán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier trabajadora que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional y/o, de conformidad con las legislaciones y/o las prácticas nacionales, mediante el recurso a otras instancias competentes.

ARTÍCULO 13: Modificación de los Anexos

1. Las adaptaciones de tipo estrictamente técnico del Anexo I, en función del progreso técnico, de la evaluación de las regulaciones o especificaciones internacionales y de los conocimientos en el ámbito abarcado por la presente Directiva, se fijarán con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 17 de la Directiva 89/391/CEE.

2. El Anexo II sólo podrá modificarse con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 118 A del Tratado.

ARTÍCULO 14: Disposiciones finales

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, a más tardar dos años después de su adopción o se asegurarán, a más tardar dos años después de la adopción, de que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias, mediante convenios colectivos; los Estados miembros deberán tomar todas las medidas necesarias para poder en cualquier momento garantizar los resultados que pretende la presente Directiva, informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de dicha referencia.

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

4. Cada cinco años los Estados miembros informarán a la Comisión de la aplicación práctica de lo dispuesto en la presente Directiva, indicando los pareceres de los interlocutores sociales.

No obstante, los Estados miembros informarán por primera vez a la Comisión acerca de la aplicación práctica de lo dispuesto en la presente Directiva, indicando los pareceres de los interlocutores sociales, cuatro años después de su adopción.

La Comisión informará de ello al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo.

5. La Comisión presentará periódicamente al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social un informe sobre la aplicación de la presente Directiva tomando en consideración los apartados 1, 2 y 3.

6. El Consejo volverá a examinar la presente Directiva, basándose en una evaluación efectuada sobre la base de los informes contemplados en el párrafo segundo del apartado 4 y, en su caso, de una propuesta, a presentar por la Comisión como muy tarde cinco años después de su adopción.

ARTÍCULO 15: Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

ANEXO I

Lista no exhaustiva de los agentes,

procedimientos y condiciones de trabajo (mencionada en el apartado 1 del artículo 4)

A. Agentes

1. Agentes físicos, cuando se considere que pueden implicar lesiones fetales y/o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

- a) choques, vibraciones o movimientos;
- b) manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares;
- c) ruido;
- d) radiaciones ionizantes;
- e) radiaciones no ionizantes;
- f) frío y calor extremos;
- g) movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora a que se refiere el artículo 2.

2. Agentes biológicos

Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, en el sentido de los números 2,3 y 4 de la letra d) del artículo 2 de la Directiva 90/679/CEE, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido, y siempre que no figuren todavía en el Anexo II.

3. Agentes químicos

Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido y siempre que no figuren en el Anexo II:

- a) las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46 y R 47 por la Directiva 67/548/CEE, en la medida en que no figuren todavía en el Anexo II;
- b) los agentes químicos que figuran en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE;
- c) mercurio y derivados;
- d) medicamentos antimióticos;
- e) monóxido de carbono;

f) agentes químicos peligrosos de penetración cutánea formal.

B. Procedimientos

- Procedimientos industriales que figuran en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE.

C. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos.

ANEXO II

Lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo (mencionada en el artículo 6)

A. Trabajadoras embarazadas a que se refiere la letra a) del artículo 2

1. Agentes

a) Agentes físicos

- Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos

- Toxoplasma
- Virus de la rubeola, salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización.

c) Agentes químicos

- Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos

B. Trabajadoras en período de lactancia a que se refiere la letra c) del artículo 2.

1. Agentes

a) Agentes químicos

- Plomo y sus derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos.

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.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

visto el Acuerdo sobre la política social, anejo al Protocolo (nº 14) sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 2 de su artículo 4; vista la propuesta de la Comisión;

1. Considerando que, sobre la base del Protocolo sobre la política social, los Estados miembros, con excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, en lo sucesivo denominados «Estados miembros», con el deseo de seguir la vía iniciada por la Carta Social de 1989, han adoptado entre ellos un Acuerdo sobre la política social;

2. Considerando que los interlocutores sociales, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social, pueden pedir conjuntamente la aplicación de los acuerdos a nivel comunitario mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión;

3. Considerando que el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres prevé entre otras cosas que «conviene, asimismo, arbitrar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares»;

4. Considerando que el Consejo, a pesar de la existencia de un amplio consenso, no pudo pronunciarse sobre la propuesta de Directiva relativa a los permisos parentales y a los permisos por motivos familiares, modificada el 15 de noviembre de 1984;

5. Considerando que la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, con-

sultó a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de conciliación entre la vida profesional y la vida familiar;

6. Considerando que la Comisión, apreciando tras dicha consulta que una acción comunitaria era deseable, consultó nuevamente a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta prevista, de conformidad con el apartado 3 del artículo 3 de dicho Acuerdo;

7. Considerando que las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES) informaron a la Comisión, mediante carta conjunta de 5 de julio de 1995, de su voluntad de iniciar el proceso previsto en el artículo 4 de dicho Acuerdo;

8. Considerando que dichas organizaciones interprofesionales celebraron el 14 de diciembre de 1995 un Acuerdo marco sobre el permiso parental y que transmitieron a la Comisión su petición conjunta de aplicar el mencionado Acuerdo marco mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 de dicho Acuerdo;

9. Considerando que el Consejo, en su Resolución de 6 de diciembre de 1994 sobre determinadas perspectivas de una política social de la Unión Europea: contribución a la convergencia económica y social de la Unión, invitó a los interlocutores sociales a aprovechar las posibilidades de celebrar convenios, puesto que por regla general están más cerca de la realidad social y los problemas sociales; que los miembros del Consejo Europeo cuyo Estado participa en el Acuerdo anejo al Protocolo sobre la Política Social del Tratado se congratularon en Madrid por la celebración de dicho Acuerdo marco;

10. Considerando que las Partes Contratantes expresaron el deseo de celebrar un acuerdo marco para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por moti-

vos de fuerza mayor y para remitir a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales la definición de las condiciones de aplicación del permiso parental, a fin de tener en cuenta la situación incluida la situación de la política familiar existente en cada Estado miembro, en particular por lo que se refiere a las condiciones de concesión del permiso parental y de ejercicio del derecho al permiso parental;

11. Considerando que el acto adecuado para la aplicación de dicho Acuerdo marco es una Directiva con arreglo al artículo 189 del Tratado; que, por consiguiente, obligará a los Estados miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejándoles, sin embargo, la elección de la forma y de los medios;

12. Considerando que, de conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad que se enuncian en el artículo 3 B del Tratado, los Estados miembros no pueden realizar suficientemente los objetivos de la presente Directiva, por lo que pueden lograrse mejor a escala comunitaria; que la presente Directiva se limita al mínimo indispensable para alcanzar dichos objetivos y no excede de lo necesario para tal fin;

13. Considerando que la Comisión elaboró su propuesta de Directiva teniendo en cuenta el carácter representativo de las Partes Contratantes, su mandato, la legalidad de cada cláusula del Acuerdo marco y el respeto de las disposiciones pertinentes relativas a las pequeñas y medianas empresas;

14. Considerando que la Comisión, de conformidad con su comunicación de 14 de diciembre de 1993 relativa la aplicación del Protocolo sobre la política social, informó al Parlamento Europeo, enviándole el texto del Acuerdo marco, acompañado de su propuesta de Directiva y de la exposición de motivos;

15. Considerando que la Comisión informó asimismo al Comité Económico y Social, enviándole el texto del Acuerdo marco,

acompañado de su propuesta de Directiva y de la exposición de motivos;

16. Considerando que el punto 2 de la cláusula 4 del Acuerdo marco hace hincapié en que la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo, y ello sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales a acordar, habida cuenta de la evolución de la situación (incluida la introducción del carácter de no transferible), disposiciones legales, reglamentarias o contractuales distintas, siempre que se respeten los requisitos mínimos previstos en el presente Acuerdo;

17. Considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores reconoce la importancia de la lucha contra las discriminaciones en todas sus formas, en particular por motivos de sexo, color, raza, opiniones y creencias;

18. Considerando que en el apartado 2 del artículo F del Tratado de la Unión Europea se estipula que «la Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario»;

19. Considerando que los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, la aplicación de la presente Directiva, a condición de que adopten todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva;

20. Considerando que la aplicación del Acuerdo marco contribuye a la realización de los objetivos contemplados en el artículo

1 del Acuerdo sobre la política social,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA

ARTÍCULO 1: Aplicación del Acuerdo marco

La presente Directiva tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES), que figura en el Anexo.

ARTÍCULO 2: Disposiciones finales

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva y más tardar el 3 de junio de 1998 o se asegurarán de que a más tardar en dicha fecha los interlocutores sociales establezcan las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, podrán disponer como máximo de un año suplementario. Informarán inmediatamente a la Comisión de tales circunstancias.

3. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

ARTÍCULO 3

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

ANEXO

ACUERDO MARCO SOBRE EL PERMISO PARENTAL

PREÁMBULO

El Acuerdo marco adjunto representa un compromiso de la UNICE, el CEEP y las CES para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

La CES, la UNICE y la CEEP solicitan a la Comisión que someta el presente Acuerdo marco al Consejo para que, mediante una decisión, éste haga vinculantes estas disposiciones mínimas en todos los Estados miembros de la Comunidad Europea, con excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

I. CONSIDERACIONES GENERALES

1. Visto el Acuerdo sobre la política social, anejo al Protocolo sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 4 de su artículo 3 y el apartado 2 de su artículo 4,

2. Considerando que el apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social prevé que los acuerdos concluidos a nivel comunitario se apliquen, a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión;

3. Considerando que la Comisión ha anunciado su intención de proponer una medida comunitaria sobre la conciliación de la vida profesional y familiar;

4. Considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, en su punto 16 relativo a la igualdad de trato para hombres y mujeres, prevé el establecimiento de

medidas que permitan a éstos compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares;

5. Considerando que la Resolución del Consejo, de 6 de diciembre de 1994, reconoce que una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional, y toma nota del importante papel de los interlocutores sociales en este ámbito y en la oferta a hombres y mujeres de una posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares;

6. Considerando que las medidas para conciliar la vida profesional y familiar deben fomentar la introducción de nuevos modos flexibles de organización del trabajo y del tiempo, más adaptados a las necesidades cambiantes de la sociedad y que deben tener en cuenta a la vez las necesidades de las empresas y de los trabajadores;

7. Considerando que la política familiar debe contemplarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa;

8. Considerando que debe animarse a los hombres a asumir una parte igual de las responsabilidades familiares, por ejemplo, solicitando un permiso parental mediante programas de sensibilización;

9. Considerando que el presente Acuerdo es un Acuerdo marco que enuncia disposiciones mínimas y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad, y sobre la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor y remite a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales para el establecimiento de las condiciones de acceso y las modalidades, con el fin de tener en cuenta la situación de cada Estado miembro;

10. Considerando que los Estados miembros deben prever el mantenimiento de las prestaciones en especie pagadas en concepto de seguro de enfermedad durante la duración mínima del permiso parental;

11. Considerando que los Estados miembros deberán, siempre que resulte apropiado por las condiciones nacionales y la situación presupuestaria, procurar el mantenimiento, sin modificaciones, de los derechos a las prestaciones de la seguridad social durante la duración mínima del permiso parental;

12. Considerando que el presente Acuerdo tiene en cuenta la necesidad de mejorar las disposiciones de la política social, fomentar la competitividad de la economía de la Comunidad y evitar trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas;

13. Considerando que los interlocutores sociales son los mejor situados para hallar soluciones a las necesidades de empresarios y trabajadores y que, por consiguiente, se les debe conceder un papel particular en la aplicación del presente Acuerdo,

LAS PARTES FIRMANTES HAN CELEBRADO EL PRESENTE ACUERDO

II. CONTENIDO

Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan.

2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.

Cláusula 2: Permiso parental

1. En virtud del presente Acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, 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 ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.

2. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que el derecho de permiso parental previsto en la cláusula 2.1 debe concederse, en principio, de manera no transferible.

3. Las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por ley y/o convenios colectivos en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán en particular:

- a) decidir si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo;
- b) subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año;
- c) ajustar las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental a las circunstancias particulares de la adopción;
- d) fijar los períodos de preaviso que debe dar al empresario el trabajador que ejerza su derecho de permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso;
- e) definir las circunstancias en que el empresario, previa consulta con arreglo a la legislación, los convenios colectivos y los usos nacionales, estará autorizado a posponer

la concesión del permiso parental por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa (por ejemplo, si el trabajo es de tipo estacional, si no se puede encontrar un sustituto durante el período objeto del preaviso, si una proporción significativa de la mano de obra solicita al mismo tiempo un permiso parental, si una función determinada es de importancia estratégica). Cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales;

f) además de la letra e), autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.

4. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber presentado la solicitud o cogido un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales.

5. 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 o a su situación laboral.

6. 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.

7. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán el régimen del con-

trato o de la situación laboral para el período de permiso parental.

8. Todos los asuntos de seguridad social vinculados con el presente Acuerdo habrán de ser examinados y determinados por los Estados miembros de conformidad con la legislación nacional, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social para los diferentes riesgos, y en particular los cuidados sanitarios.

Cláusula 3: Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor

1. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

2. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación de la cláusula 3.1 y limitar dicho derecho a una duración determinada por año y/o por caso.

Cláusula 4: Disposiciones finales

1. Los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las previstas en el presente Acuerdo.

2. La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo, y ello sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales a decidir, habida cuenta de la evolución de la situación (incluida la introducción del carácter de no transferible), disposiciones legales, reglamentarias o contractuales distintas, siempre que se

respeten los requisitos mínimos previstos en el presente Acuerdo.

3. El presente Acuerdo no constituirá un obstáculo al derecho de los interlocutores sociales a celebrar, al nivel apropiado, incluido el europeo, convenios que adapten y/o completen sus disposiciones a fin de tener en cuenta circunstancias particulares.

4. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Decisión del Consejo en el plazo de dos años, como máximo, desde la adopción de la misma o se asegurarán de que los interlocutores sociales establezcan, mediante acuerdo, las disposiciones necesarias mediante acuerdo antes de que concluya el citado plazo. Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, podrán disponer como máximo de un año suplementario para dar cumplimiento a dicha Decisión.

5. La prevención y resolución de litigios y reclamaciones que se deriven de la aplicación del Acuerdo se tratarán de conformidad con la legislación, con los convenios colectivos y con los usos nacionales.

6. Sin perjuicio de las funciones respectivas de la Comisión, de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia, 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.

7. Las partes firmantes 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.

Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

visto el Acuerdo sobre la política social anejo al Protocolo nº 14 sobre la política social, a su vez anejo al Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 2 de su artículo 2;

vista la propuesta de la Comisión;

visto el dictamen del Comité Económico y Social, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 189 C del Tratado;

considerando que, con arreglo al Protocolo sobre la política social anejo al Tratado, los Estados miembros, con excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, denominados en lo sucesivo «Estados miembros», deseando aplicar la Carta Social de 1989, convinieron entre ellos un Acuerdo sobre política social;

considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de la lucha contra la discriminación en todas sus formas, especialmente las que se basan en el sexo, el color, la raza, las opiniones y las creencias;

considerando que el punto 16 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, establece, entre otras cosas, que «conviene intensificar, donde quiera que ello sea necesario, las acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional»;

considerando que, de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, la Comisión consultó a los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo;

considerando que la Comisión, al estimar tras dicha consulta que era aconsejable una acción comunitaria; volvió a consultar a dichos interlocutores sociales acerca del contenido de la propuesta prevista de conformidad con el apartado 3 del artículo 3 del mencionado Acuerdo; que éstos remitiéron su opinión a la Comisión;

considerando que, al concluir esta segunda fase de consultas, los interlocutores sociales no informaron a la Comisión de su voluntad de iniciar el proceso, que podría conducir a la celebración de un acuerdo, a que se refiere el artículo 4 del mencionado Acuerdo;

considerando que, según el artículo 1 del Acuerdo, la Comunidad y los Estados miembros tienen por objetivo, entre otros, mejorar las condiciones de vida y de trabajo; que la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres contribuirá a la realización de dicho objetivo;

considerando que el principio de la igualdad de trato ha sido enunciado por el artículo 119 del Tratado y en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, 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, así como en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo;

considerando que la Directiva 92/85/CEE

del Consejo, de 19 de octubre de 1992, 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 (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) contribuye igualmente a la realización efectiva de la igualdad de trato entre hombres y mujeres; que dicha Directiva no debe menoscabar las Directivas antes mencionadas en materia de igualdad de trato; que las trabajadoras a que se refiere dicha Directiva deberían beneficiarse, por lo tanto, en las mismas condiciones, de la modificación de las normas relativas a la carga de la prueba;

considerando que 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 se basa también en el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres;

considerando que las referencias a la «vía jurisdiccional» y al «órgano jurisdiccional» incluyen mecanismos mediante los cuales pueden presentarse litigios para su examen y decisión a órganos independientes que pueden adoptar decisiones vinculantes para las partes de dichos litigios; considerando que la mención «procedimientos extrajudiciales» se refiere, en particular, a procedimientos como la conciliación y la mediación;

considerando que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales nacionales u otros órganos competentes, con arreglo al Derecho nacional y/o a las prácticas nacionales;

considerando que los Estados miembros están facultados para introducir, en todas las fases de los procedimientos, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante;

considerando que es preciso tener en cuenta las características específicas de los sistemas jurídicos de determinados Estados miembros, entre otros casos, cuando se puede llegar a la conclusión de que existe discriminación si la parte demandada no consigue convencer al órgano jurisdiccional o a la autoridad competente de que no se ha violado el principio de igualdad de trato;

considerando que los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar las normas relativas a la carga de la prueba a los procedimientos en que sea el tribunal o el órgano competente quien deba instruir los hechos en cuestión; que en los procedimientos de este tipo la parte demandante queda dispensada de probar los hechos cuya instrucción incumba al tribunal o al órgano competente;

considerando que las partes demandantes podrían quedar privadas de cualquier medio eficaz para hacer respetar el principio de igualdad de trato ante la jurisdicción nacional si el hecho de aportar indicios de que existe una discriminación no tuviera como efecto imponer a la parte demandada la carga de la prueba de que su práctica no es, en realidad, discriminatoria;

considerando que el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha considerado, por consiguiente, que las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de discriminación aparente y que, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación;

considerando que la prueba de la discriminación es aún más difícil de aportar cuando la discriminación es indirecta; que, por lo tanto, es necesario definir la discriminación indirecta;

considerando que el objetivo de modificar adecuadamente las normas de la carga de la prueba no se ha logrado suficientemente en todos los Estados miembros y que,

de conformidad con el principio de subsidiariedad enunciado en el artículo 3 B del Tratado y con el principio de proporcionalidad, es necesario alcanzarlo a nivel comunitario; que la presente Directiva se limita al mínimo requerido y no excede de lo necesario a tal fin,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA

ARTÍCULO 1: Objetivo

El objetivo de la presente Directiva es mejorar la eficacia de las medidas adoptadas por los Estados miembros en aplicación del principio de igualdad de trato, que permitan que todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato puedan invocar sus derechos en vía jurisdiccional después de haber recurrido, en su caso, a otros órganos competentes.

ARTÍCULO 2: Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta.

2. A efectos del principio de igualdad de trato contemplado en el apartado 1, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

ARTÍCULO 3: Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará:
 - a) a las situaciones cubiertas por el artículo 119 del Tratado CE y las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, y en la medida en que exista discriminación por razón de sexo, las Directivas

92/85/CEE y 93/34/CE;

- b) a cualquier procedimiento civil o administrativo relativo a los sectores público o privado que prevea un recurso con arreglo al Derecho nacional en aplicación de las disposiciones contempladas en la letra a), con excepción de los procedimientos extrajudiciales de carácter voluntario o previstos en el Derecho nacional.

2. La presente Directiva no se aplicará a los procesos penales, salvo que los Estados miembros así lo dispusieren.

ARTÍCULO 4: Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.

ARTÍCULO 5: Información

Los Estados miembros velarán por que las medidas adoptadas en aplicación de la presente Directiva y las disposiciones ya en vigor en la materia se pongan en conocimiento de todos los interesados por todos los medios apropiados.

ARTÍCULO 6: Salvaguardia del nivel de protección

La aplicación de las disposiciones de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo suficiente para justificar la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito regulado por ella, sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a adoptar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias o administrativas diferentes de las existentes en el momento de la notificación de la presente Directiva, siempre y cuando se respeten las exigencias mínimas previstas en la presente Directiva.

ARTÍCULO 7: Aplicación

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 1 de enero de 2001. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia. Los Estados miembros transmitirán a la Comisión, a más tardar dos años después de comenzar la aplicación de la presente Directiva, todos los datos necesarios para que ésta elabore un informe destinado al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

ARTÍCULO 8

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

**RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN
de 27 de noviembre de 1991 relativa a
la protección de la dignidad de la mujer
y del hombre en el trabajo
(92/131/CEE).**

LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES
EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la
Comunidad Económica Europea y, en par-
ticular, el segundo guión de su artículo
155;

Considerando que la conducta no desea-
da de naturaleza sexual u otros comporta-
mientos basados en el sexo que afectan a
la dignidad de la mujer y del hombre en el
trabajo, incluida la conducta de superiores
y compañeros, es inaceptable y puede ser,
en determinadas circunstancias, contraria
al principio de igualdad de trato tal como
se define en los artículos 3, 4 y 5 de la
Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de
febrero de 1976, relativa a la aplicación del
principio de igualdad de trato entre hom-
bres y mujeres en lo que se refiere al
acceso al empleo, a la formación y a la
promoción profesionales, y a las condicio-
nes de trabajo, opinión que apoya la juris-
prudencia de algunos Estados miembros;

Considerando que, de conformidad con la
Recomendación del Consejo, de 13 de
diciembre de 1984, relativa a la promoción
de acciones positivas en favor de la mujer,
muchos Estados miembros han llevado a
cabo diversas medidas de acción positiva
y actuaciones que promueven, entre otras
cosas, el respeto de la dignidad de la
mujer en el lugar de trabajo;

Considerando que, en su Resolución de
11 de junio de 1986 sobre la violencia con-
tra la mujer, el Parlamento Europeo solici-
tó a los Gobiernos nacionales, a los comi-
tés sobre igualdad de oportunidades y a
los sindicatos que llevaran a cabo campa-
ñas concertadas de información para
crear una conciencia adecuada de los
derechos individuales de todos los miem-
bros de la fuerza laboral;

Considerando que el Comité Consultivo
de Igualdad de Oportunidades de hom-
bres y mujeres, en su dictamen de 20 de
junio de 1988, recomendó de forma unáni-
me que se adoptasen una recomendación
y un código de conducta relativos al acoso
sexual en el lugar de trabajo que cubran el
acoso de ambos sexos;

Considerando que la Comisión, en su pro-
grama de acción relativo a la aplicación de
la Carta Comunitaria de los Derechos
Sociales Fundamentales de los trabajado-
res, se comprometió a estudiar la protec-
ción de los trabajadores y su dignidad en
el trabajo, habida cuenta de los informes y
las recomendaciones preparados sobre
diversos aspectos de la aplicación de la
legislación comunitaria;

Considerando que, en su Resolución de
29 de mayo de 1990 relativa a la protec-
ción de la dignidad de la mujer y del hom-
bre en el trabajo, el Consejo afirma que
todo comportamiento basado en el sexo,
que afecta a la dignidad de la mujer y del
hombre en el trabajo, incluido el comporta-
miento de superiores y compañeros, cons-
tituye una violación intolerable de la digni-
dad de los trabajadores o aprendices, y
hace un llamamiento a los Estados miem-
bros y a las instituciones y órganos de las
Comunidades Europeas para que desarrol-
len medidas positivas destinadas a
crear una atmósfera de trabajo en la que
mujeres y hombres respeten mutuamente
su integridad humana;

Considerando que, en su Tercer Programa
de Acción sobre la Igualdad de
Oportunidades de mujeres y hombres,
1991-1995, y de conformidad con el punto
3.2 de la Resolución del Consejo de 29 de
mayo de 1990, la Comisión decidió elabo-
rar un código de conducta sobre la protec-
ción de la dignidad de la mujer y del hom-
bre en el trabajo, basado en la experiencia
y prácticas ejemplares de los Estados
miembros, para proporcionar orientación
sobre la iniciación y continuación de medi-
das positivas destinadas a crear una
atmósfera de trabajo en la que mujeres y
hombres respeten mutuamente su integri-

dad humana;

Considerando que el Parlamento Europeo adoptó, el 22 de octubre de 1991, una Resolución relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo;

Considerando que el Comité Económico y Social adoptó, el 30 de octubre de 1991, un dictamen relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo,

FORMULA LA SIGUIENTE RECOMENDACIÓN

ARTÍCULO 1

Se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;

b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o

c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo.

ARTÍCULO 2

Se recomienda a los Estados miembros que adopten en el sector público las medidas necesarias para aplicar el código de conducta de la Comisión, adjunto a la presente Recomendación, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Las acciones de los Estados miembros para la iniciación y continuación de medidas positivas destinadas a crear una atmósfera de trabajo en la que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad humana deberían servir de ejemplo para el sector privado.

ARTÍCULO 3

Se recomienda a los Estados miembros que animen a los empresarios y a los representantes de los trabajadores a desarrollar medidas para aplicar el código de conducta de la Comisión relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

ARTÍCULO 4

Los Estados miembros informarán a la Comisión, en el plazo de tres años a partir de la fecha de la presente Recomendación, acerca de las medidas que adopten para hacerla efectiva, con el fin de permitir a la Comisión elaborar un informe sobre el conjunto de dichas medidas. La Comisión asegurará, dentro de ese mismo período, la más amplia difusión posible del código de conducta. El informe versará sobre el grado de conocimiento del código, su eficacia tal como ha podido observarse y su grado de aplicación y de uso en la negociación colectiva entre los interlocutores sociales.

ARTÍCULO 5

Los destinatarios de la presente Recomendación serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 27 de noviembre de 1991.

ANEXO

PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LA MUJER Y DEL HOMBRE EN EL TRABAJO

Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual

1. INTRODUCCIÓN

El presente código de conducta se presenta de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y como acompañamiento a la Recomendación de la Comisión sobre esta cuestión.

Su objetivo es proporcionar una orientación práctica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. El código está concebido para su aplicación tanto en el sector privado como público, y en él se anima a los empresarios a que sigan las recomendaciones contenidas en el código de la manera que resulte adecuada al tamaño y la estructura de su establecimiento. Para las pequeñas y medianas empresas, puede resultar de especial importancia para adaptar algunos de los aspectos prácticos a sus necesidades específicas.

El objetivo es garantizar que no se produzca el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente, el código pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual y en los que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad humana.

El informe de los expertos realizado por encargo de la Comisión puso de manifiesto que el acoso sexual es un problema grave para muchas mujeres trabajadoras de la Comunidad Europea, y la investigación llevada a cabo en los Estados miem-

bros ha mostrado de manera fehaciente que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado.

Al contrario, está claro que para millones de mujeres de la Comunidad Europea, el acoso sexual es una parte desagradable e inevitable de su vida laboral. Los hombres también pueden padecer el acoso sexual y, por supuesto, deberían tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad.

Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. Los estudios realizados en diversos Estados miembros, que documentan la relación entre el riesgo de acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo, indican que las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales corren un riesgo desproporcionado. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso. No se puede negar que el acoso motivado por la inclinación sexual mina la dignidad laboral de las personas afectadas y que resulta imposible considerar dicho fenómeno como un comportamiento laboral aceptable.

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre

los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.

El acoso sexual también tiene consecuencias negativas para los empresarios, ya que afecta directamente a la rentabilidad de la empresa en la que los trabajadores piden bajas por enfermedad o dimiten de sus empleos por este motivo, y a la eficacia económica de una empresa en la que la productividad de los trabajadores se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad del individuo.

En términos generales, el acoso sexual es un obstáculo para la adecuada integración de la mujer en el mercado de trabajo, y la Comisión se ha comprometido a fomentar el desarrollo de medidas globales para mejorar dicha integración.

2. DEFINICIÓN

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

3. LA LEY Y LAS RESPONSABILIDADES DE LOS EMPRESARIOS

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo pueden contravenir el principio de igualdad de trato a que se refieren los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Este principio supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

En determinadas circunstancias, y dependiendo de la legislación nacional, el acoso sexual puede también ser un delito, o contravenir otras obligaciones impuestas por la ley, como son las obligaciones en materia de salud y seguridad, o el deber, contractual o de otra naturaleza, de ser un buen empresario. Como el acoso sexual es un comportamiento indebido del trabajador, los empresarios deben ocuparse del mismo al igual que hacen con cualquier otra forma de comportamiento indebido de los trabajadores y deben evitar acosar a los propios trabajadores. Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tie-

nen la responsabilidad de tomar medidas para reducir al mínimo este riesgo, al igual que hacen con otros peligros. Como el acoso sexual a menudo supone un abuso de poder, es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado.

Sin embargo, el presente código se centra en el acoso sexual como un problema de discriminación sexual. El acoso sexual es una discriminación sexual porque el sexo de la persona afectada es el factor que determina quién es objeto del acoso. En diversos Estados miembros ya se ha establecido que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo contravienen la legislación nacional sobre la igualdad de trato, y los empresarios deben tratar de asegurar que en el entorno laboral no se den tales comportamientos.

Como el acoso sexual a menudo está en función de la situación de la mujer en la jerarquía laboral, las políticas destinadas a tratar el acoso sexual tienen más posibilidades de resultar eficaces cuando se unen a una política más amplia de fomento de la igualdad de oportunidades y de mejora de la situación de la mujer. En la guía de la Comisión para la acción positiva se ofrece asesoramiento sobre las medidas que pueden adoptarse de manera general para aplicar una política de igualdad de oportunidades.

De igual modo, la existencia de un procedimiento para ocuparse de las denuncias de acoso sexual debería considerarse sólo como un componente de la estrategia para enfrentarse al problema. El objetivo primordial debería ser cambiar el comportamiento y las actitudes y procurar garantizar la prevención del acoso sexual.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La mayoría de las recomendaciones incluidas en el presente código se refieren a las acciones que pueden emprender los empresarios, ya que éstos tienen el deber

de garantizar la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Los sindicatos también tienen responsabilidades con respecto a sus afiliados y pueden y deben desempeñar un importante papel en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Se recomienda que se estudie la cuestión de la inclusión en los convenios de las cláusulas pertinentes, en el contexto del proceso de la negociación colectiva, con el fin de lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como de toda represalia contra el denunciante o la persona que desee atestiguar o que atestigüe en caso de denuncia.

5. RECOMENDACIONES A LOS EMPRESARIOS

Las políticas y los procedimientos recomendados más adelante deberían adoptarse, según sea necesario, tras consultar o negociar con los sindicatos o con los representantes de los trabajadores. La experiencia indica que las estrategias para crear y mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores tienen más probabilidades de ser eficaces cuando se acuerdan conjuntamente.

Debería subrayarse que una característica distintiva del acoso sexual es que los trabajadores que lo padecen a menudo son reacios a quejarse. Por consiguiente, la ausencia de denuncias de acoso sexual en un establecimiento determinado no significa necesariamente que tal acoso no exista. Puede significar que las personas afectadas por el acoso sexual piensan que denunciarlo no tiene objeto porque no puede hacerse nada al respecto, o porque no se les tomará en serio o se les ridiculizará, o porque temen las represalias. La aplicación de las recomendaciones preventivas y de procedimiento indicadas más adelante debería facilitar la creación de un clima laboral en el que esos temores

sean infundados.

A) Prevención

i) Declaración de principios

Como primer paso para mostrar la preocupación y el compromiso de la dirección para resolver el problema del acoso sexual, los empresarios deberían elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad, que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual en el trabajo y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Se recomienda que la declaración de principios precise qué es lo que se entiende por comportamiento indebido en el trabajo y explique que dicho comportamiento, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal.

Se aconseja que la declaración imponga explícitamente a los directores y supervisores la obligación de aplicar estos principios y de emprender las acciones correctoras para garantizar su cumplimiento. También debería imponer explícitamente a todos los trabajadores la obligación de observar la declaración y de velar por que sus compañeros sean tratados con respeto y dignidad.

Además, se recomienda que la declaración explique el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores que sean objeto de acoso sexual en el trabajo para recibir ayuda y a quién habrán de dirigir su denuncia, que incluya el compromiso de que las denuncias de acoso sexual se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra la persecución y las represalias de que sean objeto por haber presentado una denuncia de acoso sexual. También debería especificar que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que sean culpables de acoso sexual.

ii) Comunicación de la declaración de principios

Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada efectivamente a todos los trabajadores, de manera que sean conscientes de que tienen derecho a quejarse y sepan a quién deben quejarse, sean conscientes de que sus denuncias serán tratadas con prontitud e imparcialidad, y de las posibles consecuencias de todo comportamiento de acoso sexual.

Dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la dirección de eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

iii) Responsabilidad

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores, y los directores (incluidos los supervisores) tienen la tarea particular de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad. Se recomienda que los directores expliquen la política del establecimiento al personal a su cargo y que tomen medidas para fomentar de manera positiva la aplicación de esta política. Los directores también deberían prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal que se queje de acoso sexual, asesorar plena y claramente sobre el procedimiento que deberá seguirse, mantener el carácter confidencial de los casos de acoso sexual y velar por que no se planteen más problemas de acoso sexual o por que no se tomen represalias una vez que se haya atendido la denuncia.

iv) Formación

Un importante medio para garantizar que no se produzca el acoso sexual y que, si se produce, el problema sea resuelto con eficacia lo constituye la formación de los directores y supervisores. Dicha formación debería tener por objeto la identificación

de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual y permitir que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por el empresario y de cualquier problema que pueda surgir.

Además, las personas que tengan algún cometido oficial en el marco del procedimiento formal de examen de la denuncia de acoso sexual deberían recibir una formación especial, tal y como se ha indicado más arriba.

También es aconsejable incluir en los correspondientes programas de iniciación y de formación información relativa a la política del establecimiento sobre el acoso sexual y procedimientos para tratar esta cuestión.

B) Procedimientos

La elaboración de procedimientos claros y precisos para tratar el acoso sexual una vez que se ha producido reviste una gran importancia. Los procedimientos deberían garantizar la resolución de los problemas de manera eficaz y efectiva. La orientación práctica para los trabajadores sobre cómo tratar el acoso sexual cuando se produce y las consecuencias del mismo deberían proporcionarse desde un principio. Dicha orientación debería subrayar los derechos del trabajador y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

i) Resolución de los problemas de modo informal

La mayoría de las personas afectadas por el acoso sexual simplemente desean que éste cese. Debería disponerse de métodos formales e informales para resolver los problemas.

Debería aconsejarse a los trabajadores que, si es posible, intenten resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En algunos casos, puede ser posible y bastar que el trabajador explique claramente a la persona que muestra el

comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incómoda, y que interfiere en su trabajo.

En caso de que a la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, habría otra manera de proceder consistente en buscar la ayuda de un amigo comprensivo o de un asesor confidencial o pedirle a éstos que den los primeros pasos.

Si la persona continúa con su comportamiento, o si no resulta adecuado resolver el problema de modo informal, debería seguirse el procedimiento formal de presentación de una denuncia.

ii) Asesoramiento y asistencia

Se recomienda a los empresarios que nombren a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores objeto de acoso sexual, y, cuando sea posible, con la función de ayudar a resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o extraoficial. Puede resultar útil que la persona sea designada previo acuerdo con los sindicatos o los trabajadores, ya que esto probablemente favorecerá su aceptación. Las personas seleccionadas deberían proceder, por ejemplo, de los departamentos de personal o de igualdad de oportunidades. En algunos establecimientos se les denomina «asesores confidenciales» o «amigos comprensivos». A menudo dicho papel lo desempeña una persona del sindicato de los trabajadores o perteneciente a un grupo de ayuda a la mujer. Quienquiera que sea la persona designada en el establecimiento, se recomienda que se le proporcione la formación adecuada sobre la mejor manera de resolver los problemas y sobre los pormenores de la política y los procedimientos del establecimiento, de manera que pueda desempeñar su tarea con eficacia. También es importante que se le provea de recursos adecuados para desempeñar su función, así como de protección contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a cualquier

persona víctima de acoso sexual.

iii) Procedimiento de denuncia

Se recomienda que, cuando la persona que presente la denuncia considere que los intentos de solucionar el problema de manera informal no son aconsejables, cuando se hayan rechazado los intentos de solución informal, o cuando el resultado haya sido insatisfactorio, se proporcione un procedimiento formal para atender la denuncia. Este procedimiento debería asegurar a los trabajadores que el establecimiento tratará con seriedad las denuncias de acoso sexual.

Por su naturaleza, el acoso sexual puede dificultar la utilización de los canales normales de presentación de denuncias por vergüenza, miedo a no ser tomado en serio, a dañar la propia reputación, o temor a las represalias o a enrarecer el ambiente de trabajo. Por consiguiente, el procedimiento formal debería especificar a quién debe el trabajador presentar la denuncia y ofrecer también una alternativa si, en dichas circunstancias, el procedimiento normal de solución de conflictos no resulta adecuado, por ejemplo, porque la persona a la que se imputa el acoso es el jefe directo del trabajador. También es aconsejable ofrecer a los trabajadores la posibilidad de presentar la denuncia en primera instancia a una persona de su mismo sexo, si así lo desean.

Es aconsejable que los empresarios controlen y revisen las denuncias de acoso sexual y cómo se han resuelto, a fin de asegurarse de que los procedimientos resultan eficaces.

iv) Investigaciones

Es importante garantizar que las investigaciones internas relativas a cualquier denuncia se llevan a cabo con tacto y con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma. La investigación debería ser independiente y objetiva. Las personas que la realicen

no deberían tener relación alguna con la denuncia, y debería intentarse por todos los medios resolverlas con prontitud; el procedimiento debería establecer un plazo máximo para la tramitación de las denuncias, habida cuenta de los plazos que pueda establecer la legislación nacional para la presentación de una denuncia por vía legal.

Se recomienda como práctica adecuada que tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tengan derecho a ser acompañadas y/o representadas, quizá por un representante de su sindicato, un amigo o un compañero; que se informe detalladamente a la persona objeto de la denuncia sobre la naturaleza de la misma y la posibilidad de contestar a la misma, y que se mantenga una estricta confidencialidad durante todo el curso de la investigación de una denuncia. Cuando sea necesario interpelar a testigos, deberá subrayarse la importancia del carácter confidencial.

Debe reconocerse que relatar la experiencia de acoso sexual no es fácil y puede perjudicar la dignidad del trabajador. Por consiguiente, no deberá pedirse a la persona que presenta la denuncia que narre repetidamente los hechos objeto de la misma cuando esto sea innecesario.

La investigación debería centrarse en los hechos indicados en la denuncia, y es aconsejable que el empresario mantenga un registro completo de todas las reuniones e investigaciones.

v) Faltas contra la disciplina

Se recomienda que las infracciones de la política del establecimiento para la protección de la dignidad de los trabajadores en el trabajo sean consideradas como faltas contra la disciplina y que las normas de disciplina establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo. Constituye también una buena práctica indicar claramente la gama de sanciones que pueden imponerse a las personas que violen la

norma, y que la persecución o las represalias contra el trabajador que presente de buena fe una denuncia de acoso sexual serán consideradas como una falta contra la disciplina.

Cuando se acepte una denuncia y se considere que es necesario transferir o trasladar a una de las partes deberá permitirse, cuando sea posible, que la persona que ha presentado la denuncia decida si desea permanecer en su puesto o ser trasladada. No deberá sancionarse en ningún modo a la persona que haya presentado una denuncia que haya sido aceptada, y además, cuando esto suceda, el empresario deberá supervisar la situación para asegurarse de que el acoso ha cesado.

Aunque una denuncia no sea aceptada, por ejemplo porque se considere que las pruebas no son concluyentes, deberá ofrecerse la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo de uno de los trabajadores afectados en vez de pedirles que sigan trabajando juntos contra la voluntad de ambas partes.

6. RECOMENDACIONES A LOS SINDICATOS

El acoso sexual es una cuestión tanto sindical como empresarial. Se recomienda como práctica adecuada que los sindicatos formulen y presenten unas declaraciones claras de política sobre el acoso sexual y que tomen medidas para aumentar la sensibilización ante el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo, a fin de ayudar a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se pase por alto. Por ejemplo, los sindicatos podrían intentar ofrecer a todos sus directivos y representantes formación sobre temas relacionados con la igualdad de trato, incluida la manera de abordar el acoso sexual, e incluir esta información en cursos de formación patrocinados o aprobados por el sindicato, así como información sobre la política del sindicato al respecto. Los sindicatos deberían estudiar la posibilidad de declarar que el

acoso sexual constituye un comportamiento indebido, y se recomienda como buena práctica que informen a sus afiliados y directivos sobre sus consecuencias.

Los sindicatos también deberían tratar la cuestión del acoso sexual con los empresarios, e instar a los establecimientos a que adopten políticas y procedimientos adecuados para proteger la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Se aconseja a los sindicatos que informen a sus afiliados de su derecho a no ser acosados sexualmente en el trabajo y les proporcionen una orientación clara sobre qué hacer en caso de ser objeto de acoso sexual, incluido el asesoramiento sobre los derechos legales pertinentes.

En caso de denuncia, es importante que los sindicatos la traten con seriedad y comprensión, y que se aseguren de que la persona que la ha presentado tiene la oportunidad de ser representada si se atiende la denuncia. Es importante crear un ambiente en el que los afiliados sientan que pueden presentar dichas denuncias sabiendo que van a contar con la comprensión y el apoyo de los representantes sindicales locales. Los sindicatos podrían estudiar la posibilidad de nombrar a personas formadas al efecto para asesorar y aconsejar a los afiliados que presenten denuncias de acoso sexual y actuar en nombre de los mismos si es necesario. Esto constituirá un punto de apoyo fundamental. También es buena idea asegurarse de que haya suficientes representantes femeninos para apoyar a las mujeres objeto de acoso sexual.

Asimismo se recomienda que cuando el sindicato esté representando tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma se deje claro que el sindicato no está tolerando el acoso sexual al proporcionar la representación. En cualquier caso, las dos partes no deberían estar representadas por la misma persona.

Es práctica adecuada aconsejar a los afiliados que el trabajador acosado lleve un

registro de los incidentes, ya que esto le ayudará a llevar a feliz término cualquier recurso formal o informal, que el sindicato desea que se le informe de cualquier incidente de acoso sexual y que dicha información tendrá carácter confidencial. Convendría también que el sindicato controlara y revisara sus registros para contestar a las denuncias y para representar a las personas objeto de las mismas, a fin de que su respuesta sea eficaz.

7. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores tienen un claro cometido que desempeñar en la instauración de un clima de trabajo en el que resulte inaceptable el acoso sexual. Pueden contribuir a evitar el acoso sexual si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros no son ofensivas.

Los trabajadores pueden contribuir en gran medida a impedir el acoso sexual si queda claro que consideran dicho comportamiento inaceptable y si apoyan a los compañeros que sufren dicho trato y que prevén la presentación de una denuncia.

Los trabajadores que son objeto de acoso sexual deberían, cuando sea posible, manifestar al autor de tales actos que su comportamiento es indeseado e inaceptable. A veces basta con que una persona se dé claramente cuenta de que su conducta no es bien recibida para que ponga fin a la misma. Si dicha persona persiste en su comportamiento, los trabajadores deberían informar a los directores o a su representante por las vías adecuadas y solicitar ayuda para poner fin al acoso por medios formales o informales.



JUNTA DE ANDALUCIA

Instituto Andaluz de la Mujer