

DIRECTIVAS

DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO

de 8 de marzo de 2010

por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 155, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea («TFUE») ampara el que la Unión apoye y complete la acción de los Estados miembros, entre otros ámbitos en el de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.
- (2) Con arreglo al artículo 155, apartado 1, del TFUE, el diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión puede conducir, si estos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos. En virtud del artículo 155, apartado 2, del TFUE, los interlocutores sociales pueden pedir conjuntamente que la aplicación de los acuerdos que hayan celebrado a nivel de la Unión en los ámbitos sujetos al artículo 153 del TFUE se realice sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión.
- (3) El 14 de diciembre de 1995, las organizaciones europeas de interlocutores sociales intersectoriales (UNICE, CEEP y CES) celebraron un Acuerdo marco sobre el permiso parental, al que dio efecto jurídico 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 ⁽¹⁾. Dicha Directiva fue modificada y ampliada al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte en virtud de la Directiva 97/75/CE ⁽²⁾. La Directiva 96/34/CE contribuyó en gran medida a mejorar

las oportunidades de que disponían los trabajadores con hijos en los Estados miembros para conciliar mejor sus responsabilidades laborales y familiares mediante permisos.

- (4) Con arreglo al artículo 138, apartados 2 y 3, del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea («Tratado CE») (*), la Comisión consultó a los interlocutores sociales europeos en 2006 y 2007 sobre la manera de seguir mejorando la conciliación de la vida profesional, privada y familiar y, concretamente, la legislación de la Unión existente en materia de protección de la maternidad y permiso parental, así como sobre la posibilidad de introducir nuevos tipos de permisos familiares, tales como los permisos de paternidad, de adopción y para el cuidado de familiares.
- (5) El 11 de septiembre de 2008, las tres organizaciones europeas de interlocutores sociales intersectoriales de carácter general CES, CEEP y Business Europe (antes denominada UNICE) y la organización europea de interlocutores sociales intersectoriales representativa de una determinada categoría de empresas UEAPME comunicaron a la Comisión su deseo de iniciar negociaciones, de conformidad con el artículo 138, apartado 4, y el artículo 139 del Tratado CE (**), con objeto de revisar el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado en 1995.
- (6) El 18 de junio de 2009, estas organizaciones firmaron el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental («Acuerdo marco revisado») y dirigieron una solicitud conjunta a la Comisión para que esta presentase una propuesta de decisión del Consejo por la que se aplicase dicho Acuerdo marco revisado.
- (7) En el curso de sus negociaciones, los interlocutores sociales europeos reexaminaron completamente el Acuerdo marco de 1995 sobre el permiso parental. Por lo tanto, procede derogar la Directiva 96/34/CE y sustituirla por una nueva Directiva, en lugar de limitarse a modificarla.

⁽¹⁾ DO L 145 de 19.6.1996, p. 4.

⁽²⁾ DO L 10 de 16.1.1998, p. 24.

(*) Renumerado: artículo 154, apartados 2 y 3, del TFUE.

(**) Renumerados: artículo 154, apartado 4, y artículo 155 del TFUE.

- (8) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, la mejora de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar para los trabajadores con hijos y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo en toda la Unión, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.
- (9) La Comisión ha elaborado 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.
- (10) La Comisión ha informado de su propuesta al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo.
- (11) En consonancia con los principios generales del Derecho de la Unión en materia de política social, el Acuerdo marco revisado establece requisitos mínimos según su cláusula 1.1.
- (12) La cláusula 8.1 del Acuerdo marco revisado dispone que los Estados miembros podrán aplicar o introducir disposiciones más favorables que las establecidas en él.
- (13) Según la cláusula 8.2 del Acuerdo marco revisado, la aplicación de las disposiciones del Acuerdo no constituirá un motivo válido para reducir el nivel general de protección concedido a los trabajadores en el ámbito cubierto por él.
- (14) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Directiva.
- (15) Los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de estos, la aplicación de la presente Directiva, a condición de que tales Estados miembros adopten todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados impuestos por la presente Directiva.

- (16) De conformidad con el punto 34 del Acuerdo Interinstitucional «Legislar mejor»⁽¹⁾, se alienta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Unión, sus propios cuadros, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre la presente Directiva y las medidas de transposición, y a hacerlos públicos.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

La presente Directiva aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado el 18 de junio de 2009 por las organizaciones europeas de interlocutores sociales intersectoriales (Business Europe, UEAPME, CEEP y CES), que figura en el anexo.

Artículo 2

Los Estados miembros determinarán las sanciones aplicables en caso de infracción de las disposiciones nacionales promulgadas en aplicación de la presente Directiva. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Artículo 3

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva o se asegurarán de que los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, a más tardar el 8 de marzo de 2012. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

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

2. Si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, los Estados miembros podrán disponer de un período adicional de un año como máximo para dar cumplimiento a la presente Directiva. Informarán de ello a la Comisión a más tardar el 8 de marzo de 2012, declarando los motivos de la necesidad de un período adicional.

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

⁽¹⁾ DO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

Artículo 4

Queda derogada la Directiva 96/34/CE con efectos a partir del 8 de marzo de 2012. Las referencias a la Directiva 96/34/CE se entenderán hechas a la presente Directiva.

Artículo 5

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 6

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 8 de marzo de 2010.

Por el Consejo

El Presidente

C. CORBACHO

ANEXO

ACUERDO MARCO (REVISADO) SOBRE EL PERMISO PARENTAL

18 de junio de 2009

Preámbulo

En virtud del presente Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos Business Europe, UEAPME, CEEP y CES (y el Comité de enlace Eurocadres/CEC) se revisa el Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, por el que se establecen los requisitos mínimos relativos al permiso parental, considerado como un importante instrumento para conciliar las responsabilidades profesionales y familiares y promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

Los interlocutores sociales europeos piden a la Comisión que someta el presente Acuerdo marco al Consejo, a fin de que este adopte una decisión que lo haga vinculante en los Estados miembros de la Unión Europea.

I. Consideraciones generales

1. Visto el Tratado CE, y en particular sus artículos 138 y 139 (*),
2. Vistos el artículo 137, apartado 1, letra c), y el artículo 141 del Tratado CE (**), el principio de igualdad de trato [artículos 2, 3 y 13 del Tratado CE (***)] y la legislación que de ellos se deriva, señaladamente la Directiva 75/117/CEE del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos ⁽¹⁾, la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia ⁽²⁾, la Directiva 96/97/CE del Consejo, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social ⁽³⁾, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) ⁽⁴⁾,
3. Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000 y sus artículos 23 y 33, relativos a la igualdad entre hombres y mujeres y a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar,
4. Visto el informe de la Comisión de 2003 sobre la aplicación de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES,
5. Vistos el objetivo de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo de incrementar la tasa de empleo general al 70 %, la tasa de empleo femenino al 60 % y la de los trabajadores de edad avanzada al 50 %; los objetivos de Barcelona sobre la oferta de guarderías infantiles, y la contribución al logro de estos objetivos de las políticas encaminadas a mejorar la conciliación entre la vida profesional, privada y familiar,
6. Visto el Marco de Acción de los interlocutores sociales sobre igualdad entre hombres y mujeres de 22 de marzo de 2005, en el que se aborda como aspecto prioritario el apoyo a un equilibrio entre la vida y el trabajo, al tiempo que se reconoce que, para continuar avanzando en materia de conciliación, debe lograrse una combinación equilibrada, integrada y coherente de políticas, en la que se incluyan disposiciones sobre permisos, disposiciones laborales e infraestructuras asistenciales,
7. Considerando que las medidas encaminadas a mejorar la conciliación forman parte de una agenda política más amplia para abordar las necesidades de los empresarios y trabajadores y mejorar la adaptabilidad y capacidad de inserción, dentro de un enfoque de flexiguridad;
8. Considerando que la política familiar debe contribuir al logro de la igualdad entre los sexos y enfocarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre las generaciones, la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres;

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

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

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

⁽¹⁾ DO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

⁽²⁾ DO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

⁽³⁾ DO L 46 de 17.2.1997, p. 20.

⁽⁴⁾ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

9. Considerando que la Comisión consultó a los interlocutores sociales europeos en 2006 y 2007, en sendas fases de consulta sobre la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y, entre otras cosas, ha abordado el problema de la actualización del marco regulador a nivel comunitario y ha animado a los interlocutores sociales europeos a evaluar las disposiciones de su Acuerdo marco sobre el permiso parental con vistas a su revisión;
10. Considerando que el Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos de 1995 sobre el permiso parental fue un catalizador para el cambio positivo, sentó unas bases comunes para equilibrar la vida y el trabajo en los Estados miembros y contribuyó significativamente a que los trabajadores europeos con hijos pudieran conciliar mejor estos aspectos; que, no obstante, en una evaluación conjunta, los interlocutores sociales europeos consideran que algunos elementos del Acuerdo deben adaptarse o revisarse para lograr mejor sus objetivos;
11. Considerando que es preciso adaptar algunos aspectos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de la mano de obra y la evolución de la sociedad, así como la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares, y cumpliendo al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales;
12. Considerando que en muchos Estados miembros las medidas para animar a los hombres a participar por igual en las responsabilidades familiares no han dado suficiente resultado; que por tanto, conviene adoptar medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres;
13. Considerando que muchos Estados miembros ya tienen una amplia variedad de medidas políticas y prácticas sobre permisos, cuidado de los niños y trabajo flexible, adaptadas a las necesidades de los trabajadores y empresarios y encaminadas a ayudar a las personas con hijos a conciliar la vida profesional, privada y familiar; que conviene tenerlas en cuenta al aplicar el presente Acuerdo;
14. Considerando que el presente Acuerdo representa una de las actuaciones de los interlocutores sociales europeos en el ámbito de la conciliación;
15. Considerando que el presente Acuerdo es un Acuerdo marco que enuncia requisitos mínimos y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad, y sobre las ausencias del trabajo por motivos de fuerza mayor, y se remite a los Estados miembros o a los interlocutores sociales para la adopción de sus condiciones de acceso y modalidades de aplicación, con el fin de tener en cuenta la situación de cada Estado miembro;
16. Considerando que el derecho al permiso parental conforme al presente Acuerdo es un derecho individual y en principio intransferible, y se permite que los Estados miembros lo hagan transferible. Dado que la experiencia muestra que, si se da carácter intransferible a este permiso, puede servir de incentivo positivo para que lo utilicen los padres, los interlocutores sociales acuerdan que se dé carácter intransferible a parte del permiso;
17. Considerando que es importante tener en cuenta las necesidades especiales de quienes tienen hijos con discapacidad o con enfermedad prolongada;
18. Considerando que los Estados miembros deben prever el mantenimiento de los derechos a prestaciones en especie del seguro de enfermedad a lo largo de la duración mínima del permiso parental;
19. Considerando que al aplicar el presente Acuerdo los Estados miembros también deberían, si resulta apropiado por las condiciones nacionales y la situación presupuestaria, considerar el mantenimiento, sin modificaciones, de los derechos a las prestaciones de la seguridad social que procedan durante la duración mínima del permiso parental, así como la importancia de los ingresos entre otros factores que influyen en la utilización de este permiso;
20. Considerando que la experiencia de los Estados miembros ha mostrado que el nivel de ingresos durante el permiso parental es un factor que influye en la utilización de este permiso por los progenitores, y especialmente por los padres;
21. Considerando que el acceso a modalidades de trabajo flexible hace más fácil que los progenitores combinen el trabajo y las responsabilidades parentales, y facilita la reintegración laboral, especialmente después de volver de un permiso parental;
22. Considerando que el propósito de los permisos parentales es, en principio, respaldar a los trabajadores con hijos durante un período específico de tiempo, para mantener y promover su presencia continua en el mercado de trabajo; que por tanto hay que prestar más atención a mantener el contacto con el empleador durante el permiso o tomar medidas de cara a su regreso al trabajo;
23. Considerando que el presente Acuerdo tiene en cuenta la necesidad de cumplir mejor los requisitos de la política social, favorecer la competitividad de la economía de la Unión Europea y evitar la imposición de limitaciones administrativas, financieras y jurídicas que puedan obstaculizar la creación y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas;

24. Considerando que los interlocutores sociales se encuentran en la situación idónea para hallar soluciones que respondan a las necesidades de los empresarios y los trabajadores y, por tanto, van a desempeñar un papel especial en la puesta en marcha, aplicación, supervisión y evaluación de este Acuerdo, en el contexto más amplio de otras medidas encaminadas a mejorar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares y a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres,

LAS PARTES FIRMANTES HAN CONVENIDO EN LO SIGUIENTE:

II. Contenido

Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.
2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.
3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales no podrán excluir del ámbito de aplicación del presente Acuerdo a trabajadores, contratos de trabajo o relaciones laborales únicamente por el hecho de que se trate de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.

Cláusula 2: Permiso parental

1. En virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales.
2. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.

Cláusula 3: Modalidades de aplicación

1. Las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental se definirán por ley o convenio colectivo en los Estados miembros con arreglo a las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. En particular, los Estados miembros o los interlocutores sociales podrán:
 - a) decidir si se concede el permiso parental a tiempo completo o parcial, de manera fragmentada o conforme a un sistema de crédito de tiempo, teniendo en cuenta las necesidades tanto de los empresarios como de los trabajadores;
 - b) subordinar el derecho al permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad, que no podrá ser superior a un año; al hacer uso de esta disposición, los Estados miembros o los interlocutores sociales velarán por que, en el caso de contratos sucesivos de duración determinada con el mismo empleador conforme a la definición de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, sobre el trabajo de duración determinada, la suma de estos contratos se tenga en cuenta a la hora de calcular la antigüedad necesaria;
 - c) definir las circunstancias en que se permite que un empleador, previa consulta conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, posponga la concesión del permiso parental por razones justificables relacionadas con el funcionamiento de la organización; cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos o a los usos nacionales;
 - d) además de lo dispuesto en la letra c), autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.
2. Los Estados miembros o los interlocutores sociales fijarán los períodos de preaviso que debe dar al empleador el trabajador que ejerza su derecho a permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso. Los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán en consideración los intereses de los trabajadores y de los empresarios al especificar la extensión de tales períodos de preaviso.
3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales deben evaluar la necesidad de ajustar las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental a las necesidades de quienes tienen hijos con una discapacidad o una enfermedad de larga duración.

Cláusula 4: Adopción

1. Los Estados miembros o los interlocutores sociales evaluarán la necesidad de medidas suplementarias para abordar las necesidades específicas de los padres y madres adoptivos.

Cláusula 5: Derechos laborales y lucha contra la discriminación

1. Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato de trabajo o a su relación laboral.
2. 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.
3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para el período de permiso parental.
4. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra un trato menos favorable o el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.
5. Todas las cuestiones de seguridad social relacionadas con el presente Acuerdo habrán de ser examinadas y determinadas por los Estados miembros o los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social de los distintos regímenes, en particular la asistencia sanitaria.

Todas las cuestiones vinculadas a los ingresos en relación con el presente Acuerdo serán consideradas y establecidas por los Estados miembros o los interlocutores sociales con arreglo a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta el papel que desempeñan los ingresos —entre otros factores— en la utilización del permiso parental.

Cláusula 6: Reincorporación al trabajo

1. Para promover una mejor conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo. Los empresarios tomarán en consideración tales peticiones y las atenderán, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

Las modalidades del presente apartado se determinarán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

2. Para facilitar el regreso al trabajo tras el permiso parental, se anima a los trabajadores y empresarios a mantenerse en contacto durante el período de permiso, y a tomar disposiciones para definir medidas adecuadas para la reintegración, que las partes afectadas habrán de decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

Cláusula 7: Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor

1. Los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.
2. Los Estados miembros o los interlocutores sociales podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación de la cláusula 7.1 y limitar dicho derecho a una duración determinada por año o por caso.

Cláusula 8: Disposiciones finales

1. Los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las establecidas en el presente Acuerdo.
2. La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá un motivo válido para reducir el nivel general de protección concedido a los trabajadores en el ámbito cubierto por él. Tampoco constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros o los interlocutores sociales a elaborar otras disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales, atendiendo a circunstancias cambiantes (incluida la inclusión del carácter intransferible), siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en el presente Acuerdo.

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 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 decisión del Consejo en el plazo de dos años, como máximo, desde su adopción o se asegurarán de que los interlocutores sociales introduzcan las disposiciones necesarias, mediante acuerdo, antes de que concluya ese plazo. Si es necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, los Estados miembros podrán disponer como máximo de un año adicional para dar cumplimiento a dicha decisión.
5. La prevención y resolución de litigios y reclamaciones que se deriven de la aplicación del presente Acuerdo se tratarán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.
6. Sin perjuicio de las funciones respectivas de la Comisión, de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia Europeo, todos los asuntos relativos a la interpretación del presente Acuerdo a nivel europeo deberán, en primer lugar, ser remitidos por la Comisión a las Partes firmantes, las cuales emitirán el dictamen pertinente.
7. Las Partes contratantes revisarán la aplicación del presente Acuerdo a los cinco años a partir de la fecha de la decisión del Consejo, si una de las Partes del mismo así lo pidiera.

Hecho en Bruselas, el 18 de junio de 2009.

Por la CES
John Monks
Secretario General
En nombre de la Delegación sindical

Por BUSINESS EUROPE
Philippe de Buck
Director General

Por la UEAPME
Andrea Benassi
Secretario General

Por el CEEP
Ralf Resch
Secretario General
