

LEY

para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

GUÍA

**para el diagnóstico, negociación y aplicación
de medidas y planes de igualdad**



manual
para delegadas y delegados



**secretaría confederal
de la mujer**



Subvencionado por:





LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo
para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

GUÍA
para el diagnóstico, negociación y aplicación
de medidas y planes de igualdad

manual
para delegadas y delegados

Madrid, septiembre 2007

Edita: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Elabora: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO.

Ilustraciones: Laura Lucas

Maquetación: Carmen de Hijes

Imprime: Paralelo Edición

Depósito legal:

Páginas 7-12

Páginas 13-98

Páginas 99-196



PRESENTACIÓN

La Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. presenta esta publicación cuyo objeto es facilitar la incorporación de los contenidos de la *ley de igualdad* a la acción sindical, especialmente para abordar la realización de un diagnóstico de situación y la posterior negociación, aplicación y evaluación de las medidas y planes de igualdad.



LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Análisis jurídico del contenido en el ámbito laboral y de Seguridad Social de la ley de igualdad.

Autoras:

Eva Silván
Eva Urbano
[Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO.]



GUÍA PARA EL DIAGNÓSTICO, NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

Guía para realizar un diagnóstico de situación previo a la elaboración, aplicación y evaluación de los planes de igualdad.

Autora:

Esmeralda Sanz
[Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.]

PRESENTACIÓN

En el impulso para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres ha sido básico el papel desempeñado por instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo o Naciones Unidas. Estos organismos han aprobado documentos tan relevantes como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 o la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Igualmente significativos han sido los avances conseguidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad también ha sido un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la firma del Tratado de Ámsterdam en 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros han sido objetivos a integrar en las políticas y acciones de la Unión, en su conjunto, y de cada uno de sus miembros individualmente considerados. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), responde en cierta medida a la obligación de transponer al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad: la 2002/73/CE, de reforma de 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 la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La primera de las directivas mencionadas introduce el principio de transversalidad, al emplazar a los estados miembros de la UE a tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en la elaboración de todo tipo de normas y en la aplicación de las distintas políticas y actividades. Incorpora, además, una serie de definiciones como la de "igualdad de trato", "discriminación directa", "acoso" y "acoso sexual" y refuerza el papel del diálogo social y la negociación colectiva como instrumento para buscar la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

En la exposición de motivos de la Ley se alude a la necesidad de *"una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres"*. El objetivo es, por tanto, avanzar hacia una igualdad "efectiva" que trascienda el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, ya proclamado por el artículo 14 de la Constitución española.

Para lograr este objetivo, la *ley de la igualdad* imprime un cambio importante al enfoque con el que, hasta la fecha, había sido tratada la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra legislación nacional, incorporando a la persecución y sanción de las infracciones por discriminación, un nuevo carácter preventivo de esas conductas discriminatorias y una previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad pretendido.

La Ley, en su "*vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres*", no sólo define en el Título Segundo el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas, sino que busca la realización de este precepto proyectando el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad, efectuando para ello las correspondientes modificaciones normativas en un amplio abanico de leyes.

La *ley de igualdad* es también la respuesta a buena parte de las reivindicaciones sindicales y sociales de un marco normativo que garantizase efectivamente los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo. No es extraño, por tanto, la especial atención que el texto legal presta a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales, promoviendo en el marco de la negociación colectiva, la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Y al deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se añade, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras.

El nuevo permiso de paternidad se perfila como la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, fa-

miliar y laboral. Pero a la misma hay que sumar mejoras en el permiso de maternidad; en la reducción de jornada por guarda legal; en la excedencia voluntaria; así como en la excedencia tanto por cuidado de hijo o hija como por cuidado de familiares.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas, introduciendo un derecho temporal desigual a favor de las mujeres tendente a corregir aquellas situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de las necesarias modificaciones de preceptos legales vigentes, para su acomodación a las nuevas exigencias y previsiones en relación a la igualdad entre mujeres y hombres. Las Disposiciones adicionales de la Ley recogen los cambios introducidos en normas laborales de tanta importancia como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, o la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Nuestro compromiso es conseguir que la acción sindical y la negociación colectiva jueguen de forma eficaz el papel central que la citada ley les otorga para hacer efectivos muchos de los derechos que en ella se contemplan.

El presente manual se estructura en dos partes claramente diferenciadas: en la primera se incluye un exhaustivo análisis jurídico del contenido laboral de la *ley de igualdad*; y la segunda contiene una Guía para realizar un diagnóstico de situación previo a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

La Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. presenta esta publicación con el objetivo de facilitar la incorporación de los contenidos de la *ley de igualdad* a la práctica general de nuestros delegados y delegadas y, especialmente, para que sirva como herramienta útil para entender y saber cómo abordar la realización de un diagnóstico de situación y la posterior negociación y aplicación de las medidas y planes de igualdad entre mujeres y hombres.

Carmen Bravo Sueskun

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

LEY ORGÁNICA

3/2007 de 22 de marzo

PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES



<p>Capítulo 1. Objeto y ámbito de aplicación de la Ley</p> <p style="text-align: right;">17</p>	
<p>Capítulo 2. Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades</p> <p style="text-align: right;">19</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA 3. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 4. ACCIONES POSITIVAS
<p>Capítulo 3. Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras</p> <p style="text-align: right;">27</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. CONTROL DE LEGALIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS 2. EVALUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 3. PLANES DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO
<p>Capítulo 4. Maternidad, adopción y acogimiento</p> <p style="text-align: right;">31</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL 2. FUNCIONARIADO PÚBLICO Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD
<p>Capítulo 5. Paternidad</p> <p style="text-align: right;">45</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD 2. FUNCIONARIADO PÚBLICO Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD
<p>Capítulo 6. Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p> <p style="text-align: right;">57</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. JORNADA DE TRABAJO 2. PERMISOS RETRIBUIDOS 3. PERMISO POR LACTANCIA 4. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL 5. EXCEDENCIAS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
<p>Capítulo 7. Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural</p> <p style="text-align: right;">75</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO 2. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE MENORES DE NUEVE MESES
<p>Capítulo 8. Vacaciones</p> <p style="text-align: right;">83</p>	
<p>Capítulo 9. Otros derechos en materia de seguridad social</p> <p style="text-align: right;">85</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. PERÍODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS AL PARTO 2. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO
<p>Capítulo 10. Tutela contra la discriminación</p> <p style="text-align: right;">89</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS 2. TUTELA JUDICIAL 3. TUTELA ADMINISTRATIVA

Capítulo 1

OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007

En su artículo 1, la Ley, partiendo de la declaración de la igualdad en dignidad humana y en derechos y deberes de mujeres y hombres, dispone que su objeto es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos de la Constitución, 9.2 que ordena a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad de los ciudadanos sea real y efectiva, y 14, que prohíbe la discriminación, entre otros supuestos, por razón del sexo, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Se añade en el apartado 2 del mismo artículo que, a efecto de conseguir dicho objeto, la Ley establece:

- 1 Principios de actuación de los Poderes Públicos.
- 2 Regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas.
- 3 Prevé medidas destinadas a eliminar y corregir, en los sectores públicos y privados, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Sin cuestionar que la Ley tiene un carácter transversal, y por tanto, como se señala en el artículo 1, trata de actuar en los distintos ámbitos de la vida, lo cierto es que tiene una especial incidencia en el ámbito laboral, que es donde se materializan más los derechos y obligaciones de personas públicas y privadas, mientras que en los otros ámbitos en los que la Ley quiere incidir, encontramos más principios de actuación que derechos y obligaciones.

En el artículo 2 se determina el ámbito de aplicación de la Ley, disponiéndose que todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo y que las obligaciones establecidas son de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

Capítulo 2

DEFINICIONES Y CONCEPTOS QUE AFECTAN A LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

En el Título I de la LOIEMH se incorporan al ordenamiento español las definiciones y conceptos recogidos en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se reforma la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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; entre ellas, por su especial interés en el ámbito laboral, hemos de destacar las siguientes:

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Está definido en el artículo 3 y supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En el artículo 5 nos encontramos ante una declaración genérica de que en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. Así mismo se añade que no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

2. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

Su definición está recogida en el artículo 6, en los siguientes términos:

“1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.”

En el artículo 8 se califica como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionados con el embarazo o la maternidad.

El artículo 9 considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El artículo 7, apartado 1, dispone que *"constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*, aclarando asimismo que a efectos penales, es decir, a efectos de determinar en qué supuestos el acoso sexual constituye delito, hay que tener en cuenta lo dispuesto en el Código Penal, en concreto en su artículo 184.

De conformidad con el apartado 2 *"constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios (apartado 3), como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (apartado 4).

En el ámbito de las relaciones laborales la LOIEMH da una especial importancia a la actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera, reconoce el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; el artículo 54.g) del ET, también modificado por la disposición adicional décimo primera, incluye el acoso sexual y el acoso por razón del sexo como causa de despido. En la parte de esta Guía correspondiente al diag-

nóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad, se examina todo lo referente a las competencias de la RLT en dicha materia, así como a su implantación en las empresas como contenido del plan de igualdad o como medida específica.

En el empleo público, el artículo 51 e) incluye entre los criterios de actuación de las Administraciones públicas, establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. El artículo 62, de aplicación en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, dispone que *“para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:*

“a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.

La disposición final sexta señala que la aplicación de dicho protocolo de actuación tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

4. ACCIONES POSITIVAS

Como se señala en su exposición de motivos, son consideradas por la LOIEMH como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, para superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

El artículo 11 contempla las acciones positivas en relación con los Poderes Públicos en los siguientes términos: *"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso"*.

En el ámbito de las relaciones laborales el artículo 43 hace un llamamiento a la negociación colectiva para establecer medidas de igualdad. En el nuevo apartado 4 del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, incorporado por la disposición adicional décimo primera, se dispone que *"... la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condi-*

ciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

En el empleo público, el artículo 60, de aplicación en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, establece acciones positivas en la formación, y a tal fin: *“con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.*

Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos”.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

Capítulo 3

LOS PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

En el ámbito de las relaciones laborales nos remitimos a lo expuesto en la segunda parte de la publicación correspondiente a la guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad, si bien por no estar contemplado en la misma, señalaremos a continuación las previsiones que contempla la LOIEMH en relación con el control de legalidad de los convenios colectivos, la evaluación por el Gobierno y las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y los planes de igualdad en el empleo público.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1. CONTROL DE LEGALIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La disposición adicional décimo primera modifica el artículo 90 del ET, para atribuir a la autoridad laboral competente en el registro y publicación de los convenios colectivos, la obligación de velar para que respeten el principio de igualdad, evitando que puedan contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

Para el cumplimiento de dichas funciones la autoridad laboral puede solicitar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Asimismo, si presenta demanda de oficio a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo tiene que poner en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial. El Juez o Tribunal al que corresponda conocer la demanda interpuesta por la autoridad laboral, también puede solicitar dictamen de dichos organismos.

2. EVALUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Disposición Final quinta establece que una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, 22 de marzo de 2007, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad, Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

3. PLANES DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

En el ámbito de la función pública, el art. 64 de la LOIEMH establece que *“el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros”*.

La Disposición Adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de la Función Pública, aprobada con posterioridad a la LOIEMH, extiende la obligación de negociar planes de igualdad a todas las Administraciones Públicas, en los siguientes términos: *“1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

Capítulo 4

MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introduce una serie de medidas en relación con el permiso de maternidad, adopción y acogimiento, que mejoran tanto el régimen laboral de disfrute del derecho como el acceso y alcance de la prestación de Seguridad Social. En esta Guía nos limitaremos a reflejar las novedades incorporadas por la Ley en la regulación de estos derechos laborales.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

**Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento**

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1. REGULACIÓN DEL DERECHO

En este capítulo nos ocuparemos de las modificaciones introducidas en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo IV bis del Título II del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, entre otros preceptos de ambas leyes que se citarán oportunamente.

1.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.2.1. Supuestos que dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento

Aquí las novedades se refieren a la figura del acogimiento, ampliándose los supuestos que dan lugar a la suspensión del contrato. Además de los acogimientos preadoptivos o permanentes ya previstos por el Estatuto de los Trabajadores, se incluyen los acogimientos simples cuya duración no sea inferior a un año. Por otro lado, se prevé que en caso de acogimiento preadoptivo, permanente o simple, se pueda acceder al derecho aunque estos acogimientos sean provisionales (artículo 45.1.d).

Los requisitos del menor para los supuestos de adopción o acogimiento siguen siendo los mismos: menores de seis años o menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes (artículo 45.1 d).

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

**Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento**

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1.2.2. Titulares del derecho

Se adapta la regulación a la terminología utilizada por la Ley 13/2005, de 1 de julio, en materia de derecho a contraer matrimonio, para incluir a las parejas homosexuales (apartado 4 del artículo 48).

- En el caso de PARTO la mención al padre se sustituye por la referencia al otro progenitor en los supuestos en los que la madre cede el derecho o no puede hacer uso del mismo por fallecimiento, o por no tener reconocido el derecho a la suspensión con prestaciones en su régimen profesional.

Si se trata de maternidad biológica mediante técnicas de reproducción humana asistida se puede reconocer como progenitor a la esposa de la madre, si manifiesta, ante el Encargado del Registro Civil del domicilio conyugal, que consiente en que cuando nazca el hijo o hija de su cónyuge, se determine a su favor la filiación respecto del recién nacido (artículo 7 de la ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida modificada por la Ley 3/2007, de 15 de marzo, de rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas).

- En el caso de ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, los términos madre y padre se sustituyen por el de “progenitores”.

1.2.3. Duración del derecho

La duración sigue siendo, con carácter general, de dieciséis semanas ampliables, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos semanas más por cada hijo/a o menor adoptado o acogido a partir del segundo. Se introducen dos supuestos adicionales en los que el permiso queda ampliado (art.48.4):

- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. A los efectos del cómputo será tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto (Disposición adicional tercera del RD 504/2007, de 20 de abril).
- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija, o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los titulares de estas dos semanas adicionales son “ambos progenitores”, indistintamente, como ocurre con carácter general en los supuestos de adopción o acogimiento.

Para la determinación de la discapacidad de menores de tres años debe acudirse a la escala de valoración establecida en el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. La disposición adicional tercera de dicho Real Decreto determina que procede la ampliación cuando la valoración sea al menos del grado I moderado.

Para los mayores de tres años hay que tener también en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre. Actualmente, el Real Decreto 1251/2001, de 16

de noviembre, entiende que el menor adoptado o acogido presenta alguna discapacidad cuando se acredita una minusvalía en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto anteriormente citado.

1.2.4. Ejercicio del derecho

Las novedades son las siguientes (artículo 48.4 ET):

- En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

Desde el año 2004 el INSS venía reconociendo la prestación al padre aunque la madre fallecida no fuera trabajadora; supuesto que más tarde se recogió mediante la modificación del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre. Ahora se incorpora expresamente en el artículo 48.4 del ET y, además, se señala que del total del permiso no se deducirá el período que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto.

- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. Hasta la modificación, sólo se protegían las seis semanas de descanso obligatorio.
- Cuando la madre haya optado por que el otro progenitor disfrute de una parte del período de descanso, la cesión seguirá surtiendo efectos aunque en el momento previsto

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Con anterioridad a la reforma la cesión devenía ineficaz si la incorporación de la madre al trabajo suponía un riesgo para su salud.

- Otra de las novedades incorporadas por la Ley consiste en proteger los supuestos de maternidad biológica en los que la madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional con prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad. Puede ser el caso, por ejemplo, de la Mutualidad de Ingenieros de Caminos, Mutualidad General de la Abogacía o de las Registradoras de la Propiedad. En estas circunstancias, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre. El ejercicio de este derecho, como ya se dijo en su momento, es compatible con el derecho a la suspensión del contrato por paternidad.
- Al incorporarse la posibilidad de acceder a la suspensión desde situaciones de acogimiento provisionales se hace la precisión de que dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.
- Los períodos de suspensión pueden disfrutarse, como ya estaba previsto, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1.2.5. Medidas de protección del ejercicio del derecho

Se incorpora en el artículo 48.4 del ET la mención al derecho de los trabajadores a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido acceder durante la suspensión del contrato.

Además, la Ley introduce otras mejoras en la protección laboral de los trabajadores que ejercen el derecho a la suspensión del contrato por maternidad. Se trata de garantías como la declaración de discriminación directa por razón de sexo cuando se produce un trato desfavorable relacionado con la maternidad; la ampliación de los supuestos de nulidad de las decisiones extintivas del contrato y de los despidos; las relacionadas con la percepción de las indemnizaciones establecidas legalmente en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de la suspensión; o la garantía del derecho a disfrutar íntegramente las vacaciones tras el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Estas medidas, por ser comunes a otros derechos se tratan conjuntamente en el apartado correspondiente al que nos remitimos.

1.3. PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO. SUPUESTO GENERAL

1.3.1. Situación protegida por la prestación de maternidad

Se adapta el artículo 133 bis del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS) a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las situaciones protegidas son, por tanto, la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes autonómicas que lo regulen, siempre que en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque di-

chos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten de acuerdo con el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

1.3.2. Requisitos

La principal novedad que se introduce en la regulación de esta prestación, denominada prestación por maternidad, es la flexibilización del período de carencia requerido para acceder a la prestación (artículo 133 ter del TRLGSS). Además de la condición general de estar afiliados y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta, los beneficiarios deberán reunir un período previo de cotización en los siguientes términos:

- 1 Si el trabajador es menor de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exige período mínimo de cotización.
- 2 Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- 3 Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días cotizados dentro de los siete años

inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

- En el supuesto de parto, y sólo para la madre biológica, la edad señalada anteriormente será la que tenga cumplida la interesada en el momento del inicio del descanso, tomándose como referencia el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado, la edad señalada anteriormente será la que tengan cumplida los interesados en el momento del inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Para las madres biológicas que, habiendo cumplido 21 años, no reúnen los requisitos de cotización exigidos, se establece una prestación especial en los términos que se comentan más adelante.

1.3.3. Cuantía y duración de la prestación

En este punto no se introducen modificaciones. Si bien hay que tener en cuenta que el período de prestación tiene el mismo alcance que el período de suspensión, y que éste ha quedado ampliado en los supuestos de partos prematuros o neonatos hospitalizados, e hijos/as o menores acogidos discapacitados, en los términos expuestos más arriba. La cuantía del subsidio por maternidad sigue siendo del 100 por 100 de la base reguladora para la incapacidad temporal por contingencias comunes, tomando como referencia la fecha del inicio del período de descanso.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1.3.4. Maternidad, adopción o acogimiento, y prestaciones por desempleo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, procede a modificar el artículo 222 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para mejorar la regulación de la concurrencia de ambas situaciones de la siguiente forma:

- Si el contrato de trabajo se extingue durante la situación de maternidad, por alguna de las causas que constituyen situación legal de desempleo, el trabajador o la trabajadora continuará percibiendo la prestación por maternidad y, cuando ésta se extinga, accederá a la prestación por desempleo si reúne los requisitos necesarios para ello. No se descuenta de esta prestación contributiva por desempleo el tiempo que se hubiera permanecido en situación de maternidad. Así estaba igualmente previsto en la redacción anterior del artículo 222.1 del TRLGSS.
- Si la trabajadora o el trabajador se encuentra percibiendo prestaciones por desempleo total y accede a la situación de maternidad, se le suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación de maternidad, gestionada directamente por el INSS, por el período y en la cuantía que corresponda. Una vez extinguida ésta última prestación se reanuda la de desempleo, previa solicitud de la persona interesada, por la duración y cuantía que le restaba por percibir. En este punto se mejora la regulación anterior que suponía la pérdida del período por desempleo que coincidiera con la maternidad.

1.3.5. Cobertura respecto a otras prestaciones

Se introduce un nuevo apartado 6 al artículo 124 del TRLGSS para señalar que el período por maternidad que subsista una

vez extinguido el contrato de trabajo, o que se inicie durante el percibo de prestaciones por desempleo, se considerará tiempo efectivamente cotizado a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

1.3.6. Regímenes especiales de la Seguridad Social

La prestación por maternidad se reconoce en todos los Regímenes Especiales del sistema de Seguridad Social con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que están previstos para los trabajadores del Régimen General (disposición adicional undécima bis del TRLGSS).

1.4. SUPUESTO ESPECIAL DE PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD

La Ley para la igualdad efectiva flexibiliza, como hemos visto, el período de carencia exigido para acceder a la prestación de maternidad; pero no lo elimina para quienes ya han cumplido 21 años. Para paliar la situación de las madres trabajadoras que no acceden al subsidio por no reunir dicho período de cotización, se introduce una nueva modalidad de carácter no contributivo en la prestación por maternidad. Este supuesto especial se regula en los artículos 133 sexies y 133 septies del TRLGSS.

1.4.1. Beneficiarias

Serán beneficiarias de este subsidio por maternidad no contributiva las mujeres trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período mínimo de cotización que se exige, a partir de los 21 años, en función de la edad.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

Se reconoce a las trabajadoras por cuenta ajena de cualquier régimen de Seguridad Social y a las trabajadoras por cuenta propia o autónomas (Disposición adicional undécima bis del TRLGSS).

1.4.2. Prestaciones

- **Cuantía.**- La cuantía será igual al 100 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes sea inferior, en cuyo caso se estará a ésta.
- **Duración.**- La duración de la prestación será de 42 días naturales a contar desde el parto. Esta duración coincide con el período de descanso obligatorio para la madre.

Esta protección se complementa con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre; donde se prevé que, en caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización exigido, el padre (ahora el otro progenitor), a opción de la madre, podrá percibir la prestación económica por maternidad durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un período de seis semanas, siempre que aquél acredite el mencionado requisito.

2. FUNCIONARIADO PÚBLICO Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

2.1. FUNCIONARIADO PÚBLICO INCLUIDO DENTRO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Las novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en relación con el permiso de maternidad de las y los funcionarios públicos son similares, aunque no idénticas, a las incorporadas para los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena:

- Se adapta la regulación a la terminología utilizada por la Ley 13/2005, de 1 de julio, en materia de derecho a contraer matrimonio, para incluir a las parejas homosexuales.
- El permiso se amplía en los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Sin embargo, desaparece la posibilidad de que el permiso por maternidad pueda computarse parcialmente a partir del alta hospitalaria del neonato.
- Se amplía el permiso en dos semanas para los casos de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- La cesión de una parte del permiso al otro progenitor sigue surtiendo efectos aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- En los casos de adopción o acogimiento desaparece la distinción entre menores y mayores de seis años. Se reconoce

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

el permiso siempre que se trate de menores de edad, con independencia de sus circunstancias personales.

- Se reconoce el derecho al permiso en el supuesto de acogimiento simple, siempre que su duración no sea inferior a un año.
- En lo supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario/a tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.
- Durante el disfrute de estos permisos el funcionariado tiene derecho a participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Igualmente se prevé expresamente que el tiempo del permiso computa como servicios efectivos a todos los efectos sin que pueda suponer menoscabo económico para las y los funcionarios; y el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.
- Estas medidas han sido recogidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, con carácter general para todo el funcionariado público (art. 49).

2.2. PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres modifica el apartado 2 del artículo 61 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, para incluir estos derechos en los mismos términos establecidos para las funcionarias y los funcionarios públicos.

Capítulo 5

PATERNIDAD

Para la ley, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral juegan un importante papel en el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. De ahí que se señale que estos derechos *“se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”* (artículo 44.1). La medida más innovadora de la Ley en materia de conciliación es el establecimiento de un permiso y una prestación por paternidad, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. En la línea de las recomendaciones que ya se hicieran en el Acuerdo Marco sobre el permiso parental (UNICE, CEEP y CES) y que fue adoptado para su aplicación por la Directiva del Consejo de la Unión Europea 34/1996, de 3 de junio, la Ley opta por establecer un permiso independiente del de la madre, que no se puede compartir ni ceder, para *“animar”* así a los hombres a asumir su parte de responsabilidad en la atención a la familia. Así se dispone en su artículo 44.3 que *“Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”*.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

**Capítulo 5
Paternidad**

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD

1.1. REGULACIÓN DEL DERECHO

Para los trabajadores por cuenta ajena es una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto y derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social. Su regulación queda ahora recogida en el Estatuto de los Trabajadores mediante la adición del artículo 48 bis y en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, mediante la incorporación de un nuevo Capítulo IV ter en el Título II, entre otros preceptos de ambas leyes.

1.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.2.1. Supuestos que dan lugar a la suspensión del contrato por paternidad

Nacimiento de hijo/a y adopción o acogimiento de menores de seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes (Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores).

El acogimiento puede ser preadoptivo, permanente o simple, siempre que, en este último caso, tenga una duración no inferior al año; y tendrá lugar la suspensión aunque los acogimientos sean provisionales.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

**Capítulo 5
Paternidad**

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1.2.2. Duración del derecho

El trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, a adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La duración de este derecho debe ampliarse hasta alcanzar el objetivo de las cuatro semanas el 24 de marzo de 2013. A estos efectos, la disposición transitoria novena de la Ley ordena al Gobierno que amplíe, de forma progresiva y gradual, la duración del permiso por paternidad hasta alcanzar dicho objetivo.

1.2.3. Titulares del derecho

El artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores distingue claramente entre los supuestos de parto y los de adopción o acogimiento.

- En el caso de PARTO la suspensión corresponde en exclusiva al “otro progenitor”. Esto es, le corresponde al padre.

En los supuestos de matrimonios entre mujeres, cuando se trata de hijas o hijos nacidos mediante técnicas de reproducción humana asistida, también puede corresponderle a la esposa de la madre. Esto último es posible en nuestra legislación en virtud de la modificación del artículo 7 de la ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida efectuada por la Ley 3/2007, de 15 de marzo, de rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Este precepto dispone que cuando la mujer estuviere casada, y no separada legalmente o de hecho, con otra mujer, esta última podrá manifestar ante el Encargado del Registro Civil del domicilio conyugal, que consiente en que cuando nazca el hijo o hija de su cónyuge, se determine a su favor la filiación respecto del recién nacido.

- En el caso de ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO el derecho corresponde a uno solo de los progenitores, a elección de los interesados.

No obstante, si el descanso del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (el que regula las dieciséis semanas de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento) se disfruta de forma no compartida; esto es, si éste derecho se ejercita íntegramente por uno de los progenitores (en la práctica mayoritaria por la mujer), la suspensión por paternidad le corresponde únicamente al otro progenitor.

Se trata pues de un permiso que, en cualquier caso, sólo puede ser disfrutado por uno solo de los progenitores de forma exclusiva, no compartida.

1.2.4. Ejercicio del derecho

- Los días naturales que correspondan por paternidad se disfrutan de forma ininterrumpida.
- El titular puede ejercer este derecho, a su elección, durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Puede, por tanto, disfrutarse al tiempo que el otro progenitor se encuentra en situación de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento del artículo 48.4 del ET o inmediatamente después; también puede disfrutarse antes o después

del período de suspensión por maternidad que haya sido cedido por la madre o antes o después de disfrutar el período de suspensión por adopción o acogimiento del mismo precepto que ha sido distribuido entre los progenitores.

- La suspensión por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. En defecto de concreción en el convenio colectivo, el preaviso deberá efectuarse con tiempo suficiente para que sirva a su finalidad y conforme a la regla de la buena fe en el ejercicio de los derechos.

1.2.5. Compatibilidad con otros derechos

- Es un derecho independiente del permiso por nacimiento de hijo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo de aplicación.
- Es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que en el caso de parto puede ceder la madre y con el ejercicio compartido con el otro progenitor del permiso regulado en el artículo 48.4 del ET en los casos de adopción y acogimiento.
- Es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en caso de fallecimiento de la madre.
- También es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en el caso

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5 Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

de que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por no estar integrada en un sistema de previsión que tenga reconocido dicho derecho.

1.2.6. Medidas de protección del ejercicio del derecho

Se incorpora en el artículo 48.4 del ET la mención al derecho de los trabajadores a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido acceder durante la suspensión del contrato por paternidad.

Además, la Ley introduce un conjunto de medidas que persiguen la protección del trabajador que ejerce este derecho. Se trata de garantías relacionadas con la ampliación de los supuestos de nulidad de las decisiones extintivas del contrato de trabajo y de los despidos, o la percepción de las indemnizaciones establecidas legalmente en caso de ejercicio a tiempo parcial de la paternidad. Estas medidas de protección, por ser comunes a otros derechos, se tratan conjuntamente en el apartado correspondiente, al que nos remitimos.

1.2.7. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social

También con el objetivo de proteger el ejercicio del derecho, la Ley incorpora las mismas medidas de coste cero establecidas para el caso de la maternidad, adopción o acogimiento del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, incentivando la contratación de trabajadores desempleados para sustituir a los trabajadores durante el período de suspensión por paternidad establecido en el artículo 48 bis.

Así, se amplía la bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones em-

presariales de las cuotas de recaudación conjunta, establecida en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/ 2001, de 9 de julio, para los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a los trabajadores, a los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y a los trabajadores autónomos que se encuentren disfrutando de la suspensión por paternidad. Esta bonificación se aplica también a las cotizaciones por los trabajadores, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos por dichos contratos de interinidad bonificados durante las situaciones de suspensión por paternidad. Igualmente, los trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de autónomos sustituidos en esta situación por contratos de interinidad bonificados se verán beneficiados por la bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio.

1.3. PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD

El derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad no sería efectivo si no se garantizara una renta de sustitución del salario que la empresa deja de abonar al trabajador durante dicho período. Para ello, la Ley crea una nueva prestación económica dentro de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, cuya regulación queda contemplada, como ya adelantábamos, en el Capítulo IV ter del Título II del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, entre otros preceptos de la misma ley.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

**Capítulo 5
Paternidad**

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1.3.1. Situación protegida

Las situaciones protegidas a efectos de la prestación económica por paternidad son las de nacimiento, adopción o acogimiento, durante el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, en los términos ya descritos y regulados en los artículos 45.1.d) y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

1.3.2. Beneficiarios y requisitos

Serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de dicha suspensión del contrato por paternidad siempre que se encuentren afiliados y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta y acrediten un mínimo de 180 días cotizados, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de la suspensión o, alternatively, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha (artículo 133 nonies LGSS).

1.3.3. Cuantía y duración de la prestación

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y su duración alcanza todo el período de suspensión del contrato por paternidad (artículo 133 decies LGSS).

1.3.4. Trabajadores a tiempo parcial

Se aplican las mismas particularidades establecidas en esta modalidad contractual para la prestación de maternidad. Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a la prestación por paternidad se computan exclusivamente las co-

tizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se divide por 5, equivalente diario de 1826 horas anuales. La base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365 (disposición adicional séptima LGSS).

1.3.5. Paternidad y prestaciones por desempleo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, procede a modificar el artículo 222 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para regular la concurrencia de las situaciones de paternidad y desempleo de la siguiente forma:

- Si el contrato de trabajo se extingue durante la situación de paternidad por alguna de las causas que constituyen situación legal de desempleo, el trabajador continuará percibiendo la prestación por paternidad y, cuando ésta finalice, accederá a la prestación por desempleo si reúne los requisitos necesarios para ello. No se descuenta de esta prestación contributiva por desempleo el tiempo que se hubiera permanecido en situación de paternidad.
- Si el trabajador se encuentra percibiendo prestaciones por desempleo total y accede a la situación de paternidad, se le suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación de paternidad, gestionada directamente por el INSS, por el período y en la cuantía que corresponda. Una vez extinguida esta última prestación, se reanuda la de desempleo, previa solicitud del interesado, por la duración y cuantía que le restaba por percibir.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

**Capítulo 5
Paternidad**

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1.3.6. Cobertura respecto a otras prestaciones

Durante el período de suspensión del contrato por paternidad subsiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social, sin perjuicio de las bonificaciones de las que hemos hablado. Las cuotas correspondientes a la situación de paternidad computan a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

El período de paternidad que subsiste una vez extinguido el contrato de trabajo, o que se inicia durante el percibo de prestaciones por desempleo, se considera tiempo efectivamente cotizado a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (Artículos 106 y 124 de la LGSS).

1.3.7. Regímenes especiales de la Seguridad Social

La prestación por paternidad se reconoce en todos los Regímenes Especiales del sistema de Seguridad Social con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que están previstos para los trabajadores del Régimen General. Se incluyen, por tanto, los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia de los regímenes especiales agrario, de empleados de hogar, trabajadores del mar, trabajadores por cuenta propia o autónomos y minería del carbón (disposición adicional undécima bis de la LGSS).

Para los trabajadores autónomos el beneficio puede empezar a percibirse a partir del nacimiento del hijo o hija. Podrán igualmente disfrutarlo en régimen de jornada parcial en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

2. FUNCIONARIADO PÚBLICO Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

2.1. FUNCIONARIADO PÚBLICO INCLUIDO DENTRO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

El derecho a un permiso de paternidad en el ámbito de la función pública ha sido introducido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con carácter básico para todas las Administraciones Públicas, mediante la modificación del artículo 30.1.a) de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Esta regulación se ha visto complementada por el artículo 49, letra c), de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, publicada en el B.O.E. de 13 de abril.

Este derecho se incorpora como un permiso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con motivo de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija y tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

También para los funcionarios ésta es la duración inicial del permiso, el cual deberá ampliarse progresiva y gradualmente hasta alcanzar el objetivo de las cuatro semanas en el año 2013 (disposición transitoria novena de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo y disposición transitoria sexta de la ley 7/2007, de 12 de abril).

El permiso por paternidad es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento recogidos en las letras a) y b) del mismo artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

**Capítulo 5
Paternidad**

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

En el mismo precepto se garantiza la plenitud de derechos económicos y profesionales durante el ejercicio del derecho así como el devengo de cualquier mejora en las condiciones de trabajo. Los funcionarios públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social perciben la prestación económica por paternidad recogida para este régimen en el Capítulo IV ter del Título II del texto refundido de la LGSS.

2.2. PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres modifica igualmente el apartado 2 del artículo 61 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, para incorporar el permiso por paternidad en los mismos términos establecidos para los funcionarios públicos.

Capítulo 6

OTROS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La LOIEMH tiene como principio inspirador fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En el art. 14.1, incluye entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. En el artículo 35 se señala que las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes, entre ellas las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En el ámbito laboral, el art 44.1 señala que *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”,* y en el apartado 3 se establece que *“para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.*

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

En el ámbito del empleo público, en el art. 51 se incluye, entre los criterios de actuación de las Administraciones públicas, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. En los arts. 56 y 57 se contienen previsiones sobre la necesidad de que la normativa aplicable al personal al servicios de la Administración General del Estado, o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, establezca un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que con la misma finalidad se reconozca un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa. Así mismo el tiempo en que se ha estado en dichas situaciones se ha de computar como de trabajo desarrollado.

En cuanto a las medidas que en materia de conciliación la LOIEMH establece para la función pública hay que tener en cuenta que con posterioridad a la misma ha sido aprobada la ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

1. JORNADA DE TRABAJO

El art. 34 del ET en el que se regula la duración máxima de la jornada, ha sido modificado por la Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH para introducir un apartado 8, con el siguiente contenido: *“el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”*.

Del análisis de este nuevo precepto, se observa que la norma legal recoge un derecho que para poder ser disfrutado es necesario su concreción por la negociación colectiva o por el acuerdo individual, por lo que sin su determinación por la negociación colectiva o acuerdo individual no podrá ser exigido, lo que le diferencia del derecho a la lactancia, a excepción de su acumulación en jornadas completas, y del de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37. 4 y 5 del ET), que se pueden disfrutar por voluntad del trabajador o trabajadora sin necesidad de su concreción por la negociación colectiva o acuerdo individual.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

2. PERMISOS RETRIBUIDOS

La Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores con la finalidad de dar cobertura a las situaciones que se vienen produciendo en relación con intervenciones quirúrgicas, que debido a los avances técnicos en cirugía, no exigen hospitalización y sin embargo siguen precisando cuidados familiares en el domicilio.

Dicho precepto ha quedado redactado en los siguientes términos: *“b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días”.*

La Disposición adicional decimonovena de la LOIEMH, modifica el art. 30.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, para señalar que por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, también pueden concederse permisos.

En lo que respecta al personal estatutario, la Disposición adicional vigésima segunda de la LOIEMH, modifica el apartado 2 del artículo 61 de la Ley 55/2003, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, para añadir que el personal estatutario tiene el derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En consecuencia, los permisos y licencias reconocidos para los funcionarios públicos por dicha Ley son igualmente de aplicación al personal estatutario.

3. PERMISO POR LACTANCIA

Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores: Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH.

Se modifica el apartado 4 del artículo 37 para:

- incrementar proporcionalmente en los casos de parto múltiple el derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses,
- que la madre por su voluntad, o ésta o el padre, en el caso de que ambos trabajen, pueda acumular este derecho, es decir la hora de ausencia por lactancia o las que correspondan por parto múltiple, en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Modificaciones en la ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública: Disposición adicional decimonovena de la LOIEMH.

Se modifica la letra f) del artículo 30.1 para:

- ampliar de nueve a doce meses el periodo por el que se tiene derecho a la lactancia,
- sustituir los términos madre y padre por progenitores,
- incrementar proporcionalmente en los casos de parto múltiple, el derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

**Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

4. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas que en esta materia incorpora en sus disposiciones adicionales décimo primera, decimonovena, vigésima segunda y decimotercera, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se introducen mediante modificaciones al artículo 37.5 y disposición adicional decimoctava del Estatuto de los Trabajadores; al artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (complementado posteriormente por el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público); al artículo 61.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que como ya se ha señalado le reconoce los mismos permisos y licencias que los del funcionariado público; y por los apartados 3 y 4 del artículo 180, y apartado 5 del artículo 211 del Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

4.1. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Se modifica el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

- para ampliar de seis a ocho años la edad del menor por el que se puede reducir la jornada.
- la reducción mínima de la jornada pasa de 1/3 (13 horas semanales) a 1/8 (5 horas semanales).

Se modifica la letra g) del art. 30.1 de la Ley 30/84, de Reforma de la Función Pública para ampliar de seis a doce años la edad del menor por quien se puede reducir la jornada.

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

4.2. REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR Y POR HIJOS PREMATUROS O NEONATOS HOSPITALIZADOS

Se modifica el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y al igual que en la guarda legal, la reducción mínima de la jornada por cuidado de familiares pasa de 1/3 (13 horas semanales) a 1/8 (5 horas semanales).

Se introduce una nueva letra g bis) en el art. 30.1 de la Ley 30/84, de Reforma de la Función Pública, para reconocer el derecho del funcionario o funcionaria que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, reducción que se podrá prorratear si hay más de un titular del derecho por el mismo hecho causante, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

Asimismo, se modifica la letra f bis) del art. 30.1 de la Ley 30/84, para ampliar de una hora a un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras, el tiempo que la funcionaria o funcionario pueden ausentarse del trabajo en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

4.3. CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE JORNADA REDUCIDA

La LOIEMH introduce una nueva disposición adicional en el Estatuto de los Trabajadores, la decimoctava, para evitar pérdidas en los derechos laborales, concretamente en los indemnizatorios cuando se reduce la jornada por motivos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral -reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiar o hijos prematuros o neonatos hospitalizados- y por violencia de género. Así, la nueva norma dispone que el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador o trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

La misma previsión se establece para los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de la suspensión del contrato por maternidad y paternidad.

4.4. CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN LAS REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR, POR HIJOS PREMATUROS O NEONATOS HOSPITALIZADOS Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Mediante la incorporación de un nuevo apartado 5 al artículo 211 del TRLGSS se corrige el efecto negativo que el ejercicio del derecho a reducir la jornada por estos motivos tenía en la cuantía de la prestación por desempleo. Modificación legal que había venido a recomendar el Tribunal Supremo en su Sentencia de 31 de enero de 2006 (Sala de lo Social) al señalar que la regulación precedente podía resultar insatisfactoria desde la perspectiva de un logro más completo de los objetivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Con carácter general la cuantía de la prestación por desempleo se calcula sobre el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos 180 días. Sin embargo, en los supuestos en los que la situación legal de desempleo haya venido precedida de períodos de reducción de jornada conforme a lo establecido en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las bases de cotización que sirven para calcular la base reguladora de la prestación se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Este beneficio se aplica, por tanto, a las reducciones de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier razón, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; a las reducciones de jornada por guarda legal y por cuidado de otros familiares; y a las reducciones

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

de jornada a las que se acoja la trabajadora víctima de la violencia de género. Siempre ejercitadas en los términos establecidos en los preceptos citados anteriormente.

- Asimismo, si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador o trabajadora en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima, establecidas por la ley para la prestación, se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada.

4.5. OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se incorpora como novedad la ampliación de la modalidad contributiva de las prestaciones familiares de Seguridad Social, regulada en el artículo 180 del TRLGSS, a las situaciones de reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De esta manera se palia, en la medida que pasamos a exponer, el perjuicio que el ejercicio de estos derechos puede ocasionar a las y los trabajadores en el momento de acceder a determinadas prestaciones de la Seguridad Social.

- Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor, previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. Este cómputo se efectúa a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (apartado 3 del artículo 180).

- En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de persona discapacitada mayor de 8 años o por cuidado de familiar, contemplados en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el incremento sólo se refiere al primer año (apartado 3 del artículo 180). Deberían entenderse igualmente comprendidos en este punto los supuestos de reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o neonatos hospitalizados y por razón de violencia de género contemplados en los apartados 4 bis y 7 del mismo artículo 37.
- Cuando las situaciones de excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de otro familiar del apartado 3 del artículo 46 del E.T. han estado precedidas por una reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, ya hemos visto que, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo (apartado 4 del artículo 180).
- Lo dispuesto en el artículo 180 del TRLGG es de aplicación en todos los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social (apartado 1 de la disposición adicional octava de dicha Ley).
- La consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del mismo artículo 180, en los términos arriba comentados, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir del 24 de marzo de 2007 (apartado 3 de la disposición transitoria séptima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

5. EXCEDENCIAS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introduce modificaciones en la regulación legal precedente, ampliando este derecho a la suspensión del contrato de trabajo y mejorando la protección social dispensada durante su ejercicio, en los términos que se exponen a continuación.

5.1. NUEVA REGULACIÓN DE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La LOIEMH diferenciándose de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral, no sólo tiene como uno de sus principios la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también la de la vida personal con la laboral. Pese a ello, pocas medidas encontramos en la Ley que favorezcan dicha conciliación, a excepción de la que se introduce mediante la modificación del derecho a la excedencia voluntaria regulado en el apartado 2 del art. 46 del ET.

La modificación de dicha norma tiene por objeto posibilitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses en lugar de dos años mínimos, lo que favorece llegar a un acuerdo individual entre la empresa y el trabajador o trabajadora para reservar el puesto de trabajo durante este periodo.

5.2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A O MENOR ACOGIDO Y POR CUIDADO DE OTROS FAMILIARES

Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores: Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH.

Mediante la modificación de los párrafos primero y segundo del apartado 3 del art. 46 del ET, se introducen tres importantes cambios:

- Se tiene derecho a excedencia por menor acogido aunque el acogimiento sea provisional.
- Se amplía la excedencia por cuidado de familiares de un año a dos años máximo.
- El periodo de duración de la excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de familiares puede disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos. Esta modificación puede tener unos efectos prácticos importantes, pues expresamente queda reconocido en el ET que el periodo de excedencia de tres años por cada hijo/a o menor acogido y el de dos años por cuidado de familiares, no es obligatorio disfrutarlo de forma continuada.

Modificaciones en la ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública: Disposición adicional decimonovena de la LOIEMH.

Se modifica el apartado 4 del artículo 29 introduciéndose los siguientes cambios en el régimen de la excedencia por hijo/a o menor acogido y por cuidado de otros familiares:

- Se amplía el periodo de excedencia de uno a tres años máximo para atender al cuidado de familiares.
- El funcionariado podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración durante el periodo de excedencia.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

- La reserva del puesto de trabajo pasa de uno a dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

5.3. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LAS FUNCIONARIAS

Es de destacar la modificación que Disposición adicional decimonovena de la LOIEMH hace en relación con la excedencia por violencia de género sobre las funcionarias.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género reformó el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social para que la trabajadora víctima de violencia de género pudiera acogerse a la situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo y percibir durante dicho periodo prestación de desempleo. Así mismo modificó la ley 30/84 para que la funcionaria pudiera también acogerse a la excedencia con reserva de plaza, sin embargo no se le reconoció derecho a percibir retribución en dicho periodo, problema que soluciona en parte la LOIEMH modificando el artículo 29.8 en los siguientes términos: *«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo».*

5.4. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se incorporan las siguientes novedades en la regulación de la prestación familiar no económica establecida para los supuestos de excedencia a los que se refiere el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores:

- Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores o las trabajadoras, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo/a o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (apartado 1 del artículo 180 del TRLGSS).

El período de cotización efectiva tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el o la menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial (párrafo segundo del artículo 180.1). La regulación de las familias numerosas se encuentra en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre.

La reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incluye la protección por paternidad y duplica el período de la prestación en estos casos.

- Por lo que respecta al período de excedencia que los trabajadores o las trabajadoras pueden disfrutar, de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida, sólo se considera efectivamente cotizado el primer año de excedencia. Se mantiene en este punto la regulación anterior; a pesar de la ampliación del derecho operada mediante la reforma del citado artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

**Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

Las prestaciones protegidas son las de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (apartado 2 del artículo 180 del TRLGSS).

- A los efectos de esta protección por períodos de excedencia por cuidado de hijo o hija, de menor acogido o de otros familiares, la base de cotización a considerar estará constituida por el promedio de las bases de cotización del beneficiario o beneficiaria correspondientes a los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de excedencia laboral. Si la persona beneficiaria no tuviera acreditados seis meses de cotización, se computará el promedio de las bases de cotización correspondientes al período inmediatamente anterior al inicio de la excedencia que resulten acreditadas (artículo 7 del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social).

Sin embargo, cuando las situaciones de excedencia señaladas hubieran estado precedidas de una reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción la jornada de trabajo (apartado 4 del artículo 180 del TRLGSS; modificado para introducir este beneficio por la Ley Orgánica 3/2007).

- Lo dispuesto en el artículo 180 del TRLGG es de aplicación en todos los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social (apartado 1 de la disposición adicional octava de dicha Ley).

- La consideración como cotizados de los períodos a los que se refiere el nuevo apartado 1 del artículo 180 en relación con la excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y la consideración como cotizados al 100 por 100 del período a que se refiere el apartado 4 del mismo artículo 180 en los términos arriba comentados, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir del 24 de marzo de 2007 (apartado 3 de la disposición transitoria séptima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).
- Por último, recordamos aquí que el período de suspensión con reserva de puesto de trabajo regulado como medida de protección de la trabajadora víctima de la violencia de género en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores, se considera igualmente de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo en virtud de lo dispuesto en el artículo 124.5 del TRLGSS que fue modificado en su día por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

Capítulo 7

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

En relación con la situación de riesgo durante el embarazo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, introduce tres importantes novedades que afectan a las condiciones de acceso a la prestación económica de la Seguridad Social, a la cuantía de dicha prestación, y a la calificación de la contingencia. Las modificaciones introducidas son las siguientes:

- Se elimina la exigencia de un período mínimo de cotización para acceder a la prestación económica de riesgo durante el embarazo (artículos 134 y 135 del TRLGSS).

Con anterioridad a la reforma se exigía acreditar 180 días de cotización dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. La eliminación de este requisito se venía demandando desde que se introdujo esta protección por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Puesto que la causa de la suspensión del contrato de trabajo es la posible influencia negativa de las condiciones del puesto de trabajo en la salud de la mujer o de su futuro hijo o hija, no puede admitirse que la falta de carencia suficiente ocasione situaciones de desprotección.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

- Se incrementa la cuantía de la prestación económica que pasa a ser del 100 por 100 de la base reguladora establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (Artículo 135.3 del TRLGSS). Anteriormente, este subsidio sólo alcanzaba el 75% de la base reguladora correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- La prestación económica de riesgo durante el embarazo pasa a tener la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales; por lo que la gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (artículos 134 y 135 del TRLGSS y artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Por otra parte, el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su último párrafo, dispone que las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Las adaptaciones necesarias en relación con el funcionariado público de la Administración del Estado y el personal estatutario de los Servicios de salud, se realizan modificando el apartado 3 del artículo 69 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado; los artículos 12 b) y 22 de la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio y el artículo 61.2 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud. El artículo 58 de la propia Ley Orgánica garantiza la plenitud de derechos económicos, durante toda la licencia, en el ámbito de la Administración del Estado.

2. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE MENORES DE NUEVE MESES

La situación de riesgo durante la lactancia natural se introduce por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo con derecho a las correspondientes prestaciones de Seguridad Social. Su régimen es prácticamente idéntico al de la situación de riesgo durante el embarazo. Esta reforma era necesaria para completar de forma efectiva la protección de la que habla la Directiva 1992/85 del Consejo, de 19 de octubre, sobre mejora de la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2.1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1.1. Contenido del derecho

El artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ordena que en la evaluación de riesgos se tenga presente la exposición de las trabajadoras embarazadas, de parto reciente o en período de lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan perjudicar su salud, la del feto o la del hijo o hija. Si los resultados ponen en evidencia la mera posibilidad de riesgo o repercusión negativa sobre el embarazo o la lactancia, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición al mismo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Cuando la adaptación no resulta posible o, cuando a pesar de ella, las condiciones puedan influir negativamente en la salud de la embarazada o el feto, o ya en período de lactancia, de la mujer o del hijo/a, y así lo certifiquen los servicios médicos correspondientes, la trabajadora deberá

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa debe determinar, previa consulta con la representación de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.

La reforma operada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, amplió esta protección, sólo respecto a la trabajadora embarazada, posibilitando la suspensión de su contrato de trabajo si el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.

Ahora, se extiende esta medida a la situación de lactancia natural por el tiempo necesario para proteger la salud de la trabajadora y/o del hijo o hija en los términos que a continuación se indican.

- Procede la suspensión del contrato de trabajo cuando el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados (art. 26.4 de la LPRL).
- La suspensión del contrato finaliza cuando el o la lactante cumple nueve meses o cuando desaparece la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículos 45.1.d) y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores; y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

2.1.2. Medidas de protección del ejercicio del derecho

Se recoge expresamente que la trabajadora se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Además, la Ley introduce otras medidas en la protección laboral de esta situación. Se trata de garantías como la declaración de discriminación directa por razón de sexo cuando se produce un trato desfavorable relacionado con la maternidad o la ampliación de los supuestos de nulidad de las extinciones de contrato o despidos. Estas medidas, por ser comunes a otros derechos se tratan conjuntamente en el apartado correspondiente al que nos remitimos.

2.1.3. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social

También con el objetivo de proteger el ejercicio del derecho, la Ley incorpora las mismas medidas de coste cero establecidas en otros supuestos, incentivando la contratación de personas desempleadas para sustituir a las trabajadoras durante el período de suspensión por riesgo durante la lactancia natural.

Así, se amplía la bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, establecidas en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/ 2001, de 9 de julio, a los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a las trabajadoras, a las socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas y a los trabajadoras autónomas que se encuentren en situación de riesgo durante la lactancia natural. Esta bonificación se aplica también a las cotizaciones por las trabajadoras, socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidas mediante dichos contratos de interinidad bonificados durante la situación de riesgo durante la lactancia natural. Igualmente, las trabajadoras incluidas en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos sustituidas en esta situación por contratos de interinidad bonificados se verán

Capítulo 1
Objeto y ámbito de
aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y
conceptos que afectan
a la igualdad de trato
y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad
y otras medidas de
promoción de la
igualdad. Negociación
colectiva y derechos
de la representación de
los trabajadores y las
trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción
y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de
conciliación de la vida
personal, familiar y
laboral

Capítulo 7
Riesgo durante
el embarazo y la
lactancia
natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en
materia de seguridad
social

Capítulo 10
Tutela contra la
discriminación

beneficiadas por la bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio.

2.2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Esta nueva prestación económica se regula en los artículos 135 bis y 135 ter del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

2.2.1. Situación protegida. Se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

2.2.2. Prestación económica. La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concede en los mismos términos y condiciones previstos para la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

- No se requiere acreditar un período previo de cotizaciones a la Seguridad Social.
- La cuantía asciende al 100 por 100 de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.
- Se extingue en el momento en que el hijo o hija cumple nueve meses, salvo que la trabajadora se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo por desaparecer el riesgo, o que se haya incorporado a otro puesto compatible con su situación.

- Tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales; por lo que la gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

2.2.3. Cobertura respecto a otras prestaciones

Durante el período de suspensión del contrato subsiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social, sin perjuicio de las bonificaciones de las que hemos hablado. Las cuotas correspondientes a la situación de riesgo durante la lactancia computan a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones. (Artículos 106 y 124 de la LGSS).

2.2.4. Regímenes especiales de la Seguridad Social

Este derecho se reconoce a los trabajadoras por cuenta ajena de los regímenes especiales de la Seguridad Social y a las trabajadoras por cuenta propia de los regímenes especiales del mar, agrario, y trabajadoras autónomas (disposición adicional octava del TRLGSS).

Las adaptaciones necesarias en relación con el funcionariado público de la Administración del Estado y el personal estatutario de los Servicios de salud, se realizan modificando el apartado 3 del artículo 69 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado; los artículos 12 b) y 22 de la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/200, de 23 de junio y el artículo 61.2 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Perso-

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

nal Estatutario de los Servicios de salud. El artículo 58 de la propia Ley Orgánica garantiza la plenitud de derechos económicos, durante toda la licencia, en el ámbito de la Administración del Estado.

Capítulo 8

VACACIONES

La LOIEMH ha venido a dar cumplimiento a una larga y permanente reivindicación de la Secretaría de la Mujer de CC.OO., que la trabajadora no se vea privada de su derecho a las vacaciones anuales por razón de su maternidad.

Así, la disposición adicional décimo primera modifica el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se regula el derecho a las vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores, para reconocer que cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural.

En relación con el empleo público en la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella, la LOIEMH como una medida de Igualdad en el empleo dispone en su art. 59 que *“sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el período de vacaciones coincida con una incapaci-*

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

dad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan”.

Capítulo 9

OTROS DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1. PERÍODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS AL PARTO

Es otra de las prestaciones novedosas incorporadas a la protección de Seguridad Social por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Se trata de una medida de acción positiva que pretende mejorar las carreras de cotización de las trabajadoras que no se encontraban en el mercado de trabajo, o se habían apartado de él, en los años de fertilidad.

1.1. REGULACIÓN

Se encuentra en la disposición adicional decimoctava, apartado veintitrés, y en la disposición transitoria séptima de la Ley. Mediante la primera se introduce una nueva Disposición adicional cuadragésima cuarta en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1.2. BENEFICIARIAS

Trabajadoras que solicitan las pensiones contributivas de jubilación o de incapacidad permanente en cualquier régimen de Seguridad Social y que han tenido hijas o hijos biológicos; salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas de la suspensión por maternidad o, si el parto fuese múltiple, durante el período que corresponda.

1.3. CONTENIDO DEL DERECHO

A los días de cotización que tenga acreditados la trabajadora solicitante de la pensión se añaden:

- Por cada parto de un solo hijo o hija: 112 días completos de cotización.
- Si el parto es múltiple: 14 días más por cada hijo/a a partir del segundo, éste incluido.

La consideración como cotizados de estos períodos será de aplicación para las prestaciones de jubilación e invalidez permanente que se causen a partir del 24 de marzo de 2007 (disposición transitoria séptima).

2. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

2.1. NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA LEY ORGÁNICA 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ha introducido en relación con la protección por desempleo las mejoras que pasamos a enumerar:

1. Garantía de la percepción íntegra del período que corresponda por la prestación por desempleo cuando concurre la situación de maternidad, adopción o acogimiento, del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o la situación de paternidad, del artículo 48 bis del mismo texto legal, con la situación legal de desempleo (Artículo 222 del TRLGSS).
2. Derecho de los trabajadores o las trabajadoras con reducción de jornada, al amparo de los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, a percibir la prestación por desempleo en la cuantía que les hubiera correspondido sin la citada reducción (apartado 5 del artículo 211 del TRLGSS).
3. Derecho de quienes tienen contrato a tiempo parcial a percibir el subsidio por desempleo en su nivel asistencial en su cuantía íntegra sin reducción alguna.

Respecto a las dos primeras medidas nos remitimos a lo expuesto en los capítulos correspondientes de esta Guía relativos a las situaciones de maternidad, adopción o acogimiento, paternidad, y reducción de jornada, donde se exponen las novedades introducidas por la Ley en esta materia.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

2.2. SUBSIDIO POR DESEMPLEO EN CASO DE PÉRDIDA DE UN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres modifica la regulación de la protección por desempleo, en su nivel asistencial, para mejorar la cuantía del subsidio en el caso de pérdida de un trabajo a tiempo parcial.

La cuantía del subsidio por desempleo está establecida, con carácter general, en el 80% del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual (IPREM) vigente en cada momento; porcentaje que se incrementa en función de determinadas circunstancias personales del trabajador o trabajadora. Sin embargo, quienes trabajan a tiempo parcial percibían este subsidio en proporción a las horas previamente trabajadas, a pesar de la naturaleza asistencial de esta prestación. La reforma del artículo 217 del TRLGSS les garantiza la percepción completa, sin reducción, de la cuantía que corresponda.

Esta mejora se aplica a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir del 24 de marzo de 2007.

Aunque aparentemente se trata de una medida neutra, las principales beneficiarias serán las mujeres. Los datos del segundo trimestre de 2007 de la Encuesta de Población Activa (INE) señalan que el 79% del total de asalariados a tiempo parcial son mujeres.

Capítulo 10

TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres no basta establecer principios de actuación de los Poderes Públicos y regular derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, es necesario también prever las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y su reparación; a tal efecto, la LOIEMH establece medidas destinadas a corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo, así como a proteger el disfrute de los derechos de conciliación previstos en la ley orgánica.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

1. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

El artículo 10 de la LOIEMH regula con carácter general las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y dispone que: *“Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”*.

1.1. NULIDAD DE LAS ÓRDENES DE DISCRIMINAR DEL EMPRESARIO

El artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, ya declaraba nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios, los pactos individuales y las decisiones del empresario que contengan discriminaciones. Tras su modificación por la Disposición Adicional décimo primera de la LOIEMH, también se declaran nulas las órdenes de discriminar del empresario, aunque dicha orden no se haya materializado en un resultado discriminatorio (Ej. en un proceso de selección, el empresario ordena que no se contrate a una mujer. Aunque no se haya presentado ninguna mujer y por tanto no haya podido ser rechazada su contratación, la orden en sí constituye discriminación y por tanto es nula y sancionable).

1.2. NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS Y DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

La Disposición Adicional décimo primera y decimotercera de la LOIEMH modifican los artículos 53 y 55 del ET y 108 y 122 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) para añadir nuevas causas de nulidad en los supuestos de extinción del contrato por causas objetivas y de despido disciplinario, a las ya contempladas por dichas normas, en concreto:

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de las trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y los de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad.
- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de reducción de jornada por nacimiento de hija o hijo prematuro u hospitalizado tras el parto, los de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de las trabajadoras o trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de los trabajadores o las trabajadoras que estén disfrutando la excedencia por cuidado de hijos, menores acogidos u otros familiares.

1.3. INDEMNIZACIONES

La Disposición Adicional decimotercera de la LOIEMH modifica los artículos 27, 180 y 181 de la LPL para asegurar en el ámbito de las relaciones laborales un sistema indemnizatorio real, efectivo y proporcional al perjuicio sufrido en los supuestos de discriminación o lesión de derechos fundamentales. Así, la LPL prevé que la indemnización que corresponde por haber sufrido discriminación o lesión de los derechos fundamentales será compatible con la que pudiera corresponder por la modificación o extinción del contrato de trabajo.

2. TUTELA JUDICIAL

2.1. CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN PROCESAL

En el art. 12 de la LOIEMH se contempla con carácter general el derecho a la tutela judicial efectiva, y se dispone que cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, especificando que en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, sólo tiene legitimación para demandar la persona acosada.

Para determinar la capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho, dicho artículo remite a las leyes procesales correspondientes, por lo que en el ámbito laboral hay que estar a lo dispuesto en el citado art. 12 y en la LPL, que en esta materia no ha sido modificada por la LOIEMH, y en la función pública a la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Esta última ley, en su artículo 19, si es modificada por la disposición adicional sexta de la LOIEMH para añadir que *“para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.*

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón del sexo”.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

2.2. PRUEBA

El art. 13 de la LOIEMH obliga a la persona demandada por discriminación a que sea ella la que tenga que probar la ausencia de discriminación en las medidas que ha adoptado y a probar asimismo que dichas medidas son proporcionales a los fines que persigue. Dicha obligación nace cuando las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, Añade así mismo, que a efectos de prueba, *"el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes"*.

Una previsión en idénticos términos a los contenidos en el art. 13, se incorpora por la disposición adicional sexta de la LOIEMH, en el artículo 60 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

En materia de prueba, la LOIEMH no incorpora modificación alguna a lo ya previsto en la LPL, por lo que en el proceso laboral habrá que estar a lo dispuesto en el art. 13 de la LOIEMH y en los artículos 95, 96 y 179 de la LPL, tanto más porque el propio art. 13 remite a las respectivas leyes procesales en cuanto a la distribución de la carga de probatoria.

2.3. DISCREPANCIAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

La Ley 39/199, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras reconoció, mediante la adición de un nuevo apartado 6 en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho del trabajador o trabajadora a la concreción horaria y a la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada. Asimismo modificó la LPL e incluyó en su art. 138

bis, una nueva modalidad procesal para resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador o trabajadora en relación con ejercicio de dicho derecho.

Las reglas de dicha modalidad procesal, muy semejantes a las del procedimiento por vacaciones, son las propias de un proceso preferente y sumario, con tramitación urgente y sin recurso.

Pues bien, la disposición adicional décimo primera de la LOIEMH incorpora una nueva disposición adicional, la decimoséptima al ET para hacer extensivo el procedimiento previsto en el art. 138 bis de la LPL a las discrepancias que surjan entre la empresa y la plantilla en relación con el ejercicio de todos los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.

Hay que señalar que la modalidad procesal prevista en el art. 138 bis de la LPL sólo es de aplicación en los conflictos entre la empresa y el trabajador o trabajadora por el ejercicio de un derecho de conciliación, pero no cuando lo que niega la empresa es la existencia del derecho de conciliación que el trabajador o trabajadora pretenda disfrutar, en cuyo caso el procedimiento es el ordinario.

2.4. PROCEDIMIENTO DE OFICIO

En los artículos 146 a 150 de la LPL se incluye, entre las distintas modalidades procesales, el procedimiento de oficio, que es aquel que se inicia no por demanda de la persona afectada o de los sindicatos, sino por demanda de la Administración Laboral como consecuencia de sus propias actuaciones o de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

Pues bien, la disposición adicional decimotercera de la LOIEMH, modifica el art. 146 de la LPL, para establecer que podrá iniciarse proceso de oficio ante la jurisdicción social como consecuencia *“de las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente”*.

3. TUTELA ADMINISTRATIVA

La Disposición Adicional decimocuarta de la LOIEMH modifica la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para adaptar las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación.

Hay que destacar como aspectos más significativos en la modificación de la LISOS, los siguientes:

- Se considera falta grave el incumplimiento de las obligaciones que en materia de planes de igualdad establezcan el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación (art. 7.13).
- Se establecen como sanciones accesorias la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses, en los supuestos de decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas, acoso sexual o acoso, entre otros, por razón del sexo, o cuando se establezcan condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado (art. 46.1 bis)
- Dichas sanciones accesorias pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la

Capítulo 1
Objeto y ámbito de aplicación de la Ley

Capítulo 2
Definiciones y conceptos que afectan a la igualdad de trato y oportunidades

Capítulo 3
Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. Negociación colectiva y derechos de la representación de los trabajadores y las trabajadoras

Capítulo 4
Maternidad, adopción y acogimiento

Capítulo 5
Paternidad

Capítulo 6
Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Capítulo 7
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Capítulo 8
Vacaciones

Capítulo 9
Otros derechos en materia de seguridad social

Capítulo 10
Tutela contra la discriminación

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 46.2 bis)
- Se considera falta muy grave no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan haya sido establecida por la Autoridad Laboral en sustitución de las sanciones accesorias (art. 8.17). En este caso, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de dicha infracción, se dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias (art. 46.2bis).



GUÍA

**PARA EL DIAGNÓSTICO,
NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN
DE MEDIDAS
Y PLANES DE IGUALDAD**

Qué es un plan de igualdad	104
Qué obligaciones tienen las empresas	105
Derechos y deberes en materia de información, consulta y negociación	
Otras medidas a adoptar para la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral	
Proceso de negociación de medidas y planes de igualdad	113
La elaboración de un plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo	
Acuerdo básico para la elaboración e implementación de un plan de igualdad	
Algunas consideraciones generales	
Fases de la negociación del plan de igualdad	119
Qué datos son necesarios para elaborar un plan de igualdad	121
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN LA EMPRESA PREVIO A LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN:	127
 Estructura de la plantilla	131
 Contratación	137
 Segregación ocupacional	143
 Promoción	149
 Formación	157
 Retribución	165
 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	173
 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	181
 Sensibilización y comunicación	189

En el preámbulo de la [Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres](#) se proclama que: “La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983”; y más adelante se añade que resulta necesaria: “Una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo”.

La ley sitúa en el marco de la negociación colectiva la promoción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, para que sean las partes negociadoras, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Qué es un plan de igualdad

Tal y como lo define el artículo 46 de la citada *ley de igualdad*, un plan de igualdad es un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras la realización de un diagnóstico de la situación** laboral existente, que tiene por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la retribución, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

El mismo artículo 46 recoge que los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, al margen del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Qué obligaciones tienen las empresas

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) en la forma que se determina en la legislación laboral.

De acuerdo al artículo 45 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, no todas las empresas tienen el mismo nivel de exigencia en la elaboración de planes de igualdad dependiendo, fundamentalmente, del tamaño de las mismas y de si tienen o no convenio colectivo propio:

- **Las empresas de más de 250 trabajadores y convenio colectivo propio** están obligadas a negociar un plan de igualdad.
- **Las empresas sin convenio colectivo propio, independientemente del tamaño de la plantilla**, deberán atenerse a las exigencias que su convenio colectivo sectorial les imponga al respecto. Si el convenio sectorial recoge la obligación de que negocien y desarrollen un plan de igualdad, deberán llevarlo a efecto. A falta de previsión en el convenio de sector, las medidas de igualdad que deben negociarse en las empresas de más de 250 trabajadores/as, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

- **Las empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato**, sea cual sea su tamaño, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, mediante negociación o consulta con la representación sindical, cuando la autoridad laboral acuerde sustituir las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Las empresas de menos de 250 trabajadores/as con convenio colectivo propio deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades, pero no tendrán el deber de negociar un plan de igualdad, si bien la *ley de igualdad* prevé en su artículo 49, el establecimiento de medidas, especialmente dirigidas a las **pequeñas y medianas empresas**, para impulsar la **implantación voluntaria de planes de igualdad**, previa consulta a la RLT, dichas medidas incluirán el apoyo técnico necesario.

Con este fin, el punto diecisiete de la Disposición adicional décimo primera, de la *ley de igualdad* modifica el apartado 1 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores incluyendo un nuevo párrafo con el siguiente texto:

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

El punto dieciocho de la Disposición adicional décimo primera, añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación al modo en que se articulará el deber de negociar planes de igualdad, con la redacción siguiente:

“Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

*b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los **términos y condiciones** que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad”.*

Esto significa que son los convenios de ámbito superior a la empresa los que deben **regular el modo y las condiciones** en que ha de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Posteriormente, y para hacer efectivo el deber de negociar el plan de igualdad, será necesaria la apertura de una negociación específica en el ámbito de cada una de las empresas con más de 250 trabajadores/as acogidas a dicho convenio.

Derechos y deberes en materia de información, consulta y negociación

La *ley de igualdad* garantiza el **derecho a la información**, tanto de la RLT como de los propios trabajadores y trabajadoras:

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

“Se garantizará el acceso de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias”.

En el artículo 48 se regula el deber de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y se especifica que con esta finalidad podrán establecerse medidas *“que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.*

En relación al **derecho de información y participación** de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) en la disposición adicional décimo primera, modifica el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

“Art. 64. Competencias.-

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

Nuevo párrafo 2º: También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación”.

El apartado 13 es singularmente importante ya que implica que la dirección de la empresa deba contar con la RLT para el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

En el supuesto de que el convenio colectivo aplicable a la empresa no regule las medidas y planes de igualdad, las posibilidades de actuación de la dirección que contempla el artículo 45 de *la ley de igualdad*, tendrán un alcance limitado debido, por una parte, al carácter vinculante de los convenios colectivos y, por otra, porque la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores les impide hacer unilateralmente modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo si no es mediante el procedimiento y en razón a las causas previstas en el mismo:

“Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.*
 - b) Horario.*
 - c) Régimen de trabajo a turnos.*
 - d) Sistema de remuneración.*
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento.*
 - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.*
- (.)*

2. (.) La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los apartados b), c), d) y e) del apartado anterior.

(.)

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días (.)

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fé, con vistas a la consecución de un acuerdo. (.)”.

Otras medidas a adoptar para la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral

Al margen de los planes de igualdad, se impone a las empresas la obligatoriedad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como el **deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad** de trato y de oportunidades; abriéndose un amplio abanico de posibilidades de negociación, cualquiera que sea el ámbito de aplicación del convenio colectivo e independientemente de que las medidas negociadas sean incluidas o no en un plan de igualdad.

La ley menciona entre las **materias en las que se podrían establecer medidas** concretas de **acción positiva** el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, en la clasificación profesional, promoción y formación. Son materias mencionadas a modo de ejemplo, es decir, que ni son las únicas sobre las que se pueden establecer medidas de acción positiva, ni éstas (las acciones positivas) son el único tipo de medidas a negociar; de hecho es esencial que antes de adoptar medidas de acción positiva, sean detectadas y eliminadas posibles situaciones discriminatorias. En este sentido, a las competencias que el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores reconoce al **comité de empresa**, se añade una **nueva labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato** y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo a la disposición transitoria cuarta de la *ley de igualdad*, el deber de negociar en materia de igualdad

dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de su entrada en vigor.

No obstante, los convenios colectivos negociados con anterioridad a la vigencia de la LOIEMH y que hayan comprometido su adaptación a la misma, deberían abrir una negociación, bien reuniendo de nuevo a la comisión negociadora del convenio, bien a través de la comisión paritaria si tienen encomendadas competencias para la adaptación del mismo a las modificaciones normativas o bien a través de la comisión de igualdad. La negociación podría limitarse a realizar las modificaciones necesarias para adaptar el texto del convenio a los nuevos derechos establecidos por Ley, o bien pueden acordar iniciar un proceso de negociación para la elaboración de un plan de igualdad, con la realización previa del diagnóstico de situación.

Proceso de negociación de medidas y Planes de Igualdad

Las plataformas sindicales deben incluir entre sus objetivos prioritarios la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y, en su caso, planes de igualdad, de acuerdo a los siguientes criterios:

- 1 Los **convenios colectivos de ámbito superior a la empresa** (sectoriales y grupos de empresas), deberán regular los siguientes aspectos:
 - Recoger expresamente la obligación de negociar **planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores/as**, o de un número inferior si en el sector se considera pertinente, de acuerdo a unos criterios básicos en relación a las siguientes cuestiones:
 - Estructura y materias básicas que deben tener los planes de igualdad.
 - Constitución de una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.
 - Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad en cada empresa, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.
 - Procedimiento por el cual las empresas afectadas por la obligación de negociar un plan de igualdad y la representación sindical en el ámbito de la misma, informarán a la comisión paritaria sectorial del inicio de las negociaciones y del resultado de las mismas, presentando el texto del acuerdo en el caso de haberse alcanzado.

- Procedimiento para resolver los conflictos que se puedan producir durante la negociación o en el desarrollo de un plan de igualdad en la empresa (intervención de la comisión paritaria como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales si el sector o la empresa están adheridos a alguno de los existentes o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial).
- Establecer **medidas** concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y **promover la igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, que serán de aplicación directa en todas las empresas de su ámbito.

Se trata de un aspecto fundamental sobre todo de cara a su aplicación en las empresas pequeñas y medianas, sin convenio colectivo propio y que, muy probablemente, no contarán con ninguna posibilidad de negociar a nivel de empresa.

- Elaborar e implementar un **plan de igualdad sectorial**, constituyendo para tal fin una comisión de igualdad.

2 Los **convenios colectivos de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras** deberán negociar un plan de igualdad que integre el conjunto de medidas que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo.

3 Los **convenios colectivos de empresa de menos de 250 trabajadores y trabajadoras** regularán, como mínimo, las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos sus centros de trabajo pudiendo conformar, donde así lo consideren, un plan de igualdad.

4 Las medidas de igualdad que **todos los convenios colectivos** deben incorporar, conformen o no un plan de igualdad, pueden ser de diversa índole, tales como:

- Medidas de acción positiva.
- Cambios en la redacción del convenio colectivo para adaptarlo a la nueva normativa y garantizando que ninguno de sus artículos contenga una regulación inferior a lo legalmente establecido.
- Mejoras de los derechos individuales y colectivos de trabajadoras y trabajadores.
- Acciones formativas en igualdad de oportunidades.

La elaboración de un plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo

Como norma general, la elaboración del plan de igualdad debe producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando en su integridad a formar parte del cuerpo normativo del mismo.

Para facilitar este objetivo sería conveniente que la representación sindical contara con un informe de aproximación a la situación en relación a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, así como con propuestas de las posibles medidas y objetivos que podrían conformar el plan de igualdad.

Para la negociación de esta materia, la comisión negociadora podría, si así lo considera, conformar una comisión específica que trabaje, de forma paralela, en el diagnóstico, así como en la elaboración de los objetivos y contenidos del plan. En este caso, los resultados deberán ser posteriormente ratificados por la comisión negociadora del convenio, incluyendo el plan de igualdad en el acuerdo de firma del convenio.

Acuerdo básico para la elaboración e implementación de un plan de igualdad

Cuando las partes negociadoras no consideren posible la realización del diagnóstico de situación y la elaboración del plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo, podrán acordar llevarlo a cabo con posterioridad a la firma del convenio, siempre que reflejen en el articulado del mismo, al menos, los siguientes elementos:

- Fijación de un plazo máximo para la realización del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad.
- Compromiso de adoptar el plan, una vez concluida su elaboración, mediante la firma de un acuerdo por parte de quienes están legitimados para negociar, para lo que se preverá la convocatoria de una reunión extraordinaria de la comisión negociadora.
- Constitución de una comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, en un determinado plazo de tiempo desde la firma del convenio.
- Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad, pudiéndose especificar las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas.
- Fases y estructura básica del plan de igualdad.
- Relación de materias que se abordarán en el marco del plan de igualdad.
- Intervención de la comisión paritaria del convenio, en el supuesto de bloqueo de la actividad de la comisión de igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

Algunas consideraciones generales

1. La falta de acuerdo en el diagnóstico de situación no invalida la obligación de negociar el plan de igualdad. Es necesario hacer un diagnóstico, pero no es obligatorio que las partes alcancen un acuerdo en torno a él. Las propuestas sindicales y empresariales serán, como en cualquier otra materia, inicialmente diferentes y/o contrapuestas. El objetivo es alcanzar, mediante la negociación, un consenso en los objetivos y medidas que conformarán el plan de igualdad.

2. A lo largo del proceso de negociación e implementación de un plan de igualdad, pueden surgir problemas que ralenticen e, incluso, paralicen totalmente la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debería contemplar el plan de igualdad. Para tratar de evitarlo, sería conveniente pactar en el convenio colectivo de referencia que serán la comisión paritaria o, en su caso, la comisión negociadora, las que actuarán como mediadoras en primera instancia ante cualquier conflicto surgido y, en el supuesto de que éste no sea resuelto por la misma, se recurrirá a los organismos de solución de conflictos colectivos o a la jurisdicción social.

3. La incorporación de mujeres en las delegaciones sindicales de las mesas negociadoras de convenios y acuerdos colectivos en proporción, como mínimo, a su nivel de afiliación y/o presencia en la empresa o sector.

4. Las negociaciones de planes de igualdad deben contar con asesoramiento especializado en políticas de género a través de las secretarías de la mujer de CC.OO. y, cuando sea necesario, de los servicios jurídicos del sindicato.

Fases de la negociación del plan de igualdad

Un plan de igualdad ha de diseñarse teniendo en cuenta la realidad concreta de cada empresa o sector. Por tanto, es necesario partir, como fase previa, de la realización de un diagnóstico para detectar y valorar en qué aspectos se detectan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

El **diagnóstico** de la situación de partida deberá basarse en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cuantitativo como cualitativo, de:

- Todos los datos, desagregados por sexo, relativos a cada una de las materias que pueden formar parte del plan de igualdad, que nos permitan un conocimiento exhaustivo de la situación comparada de trabajadores y trabajadoras.
- Los contenidos del convenio colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.

A partir de los resultados del análisis se diseñará el plan de igualdad, marcándose los objetivos básicos cualitativos y cuantitativos, en términos que permitan el seguimiento y una evaluación posterior de resultados lo más objetiva posible. Para alcanzar los objetivos básicos será necesario elaborar y programar medidas y actuaciones concretas en relación a cada uno de ellos.

Así pues, el plan de igualdad deberá contener las siguientes fases:

- **Programación** del desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Es importante fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. Y, finalmente, es necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.
- **Implantación**: una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.
- **Seguimiento y evaluación**: Es necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previo a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Qué datos son necesarios para elaborar un plan de igualdad

Para concluir con un diagnóstico objetivo en relación a las materias indicadas, la comisión de igualdad debe contar con información precisa sobre cada una de ellas. Cuanto más amplios y concretos sean los datos de partida más ajustado a la realidad será el diagnóstico resultante. Si contamos con una implicación real de la dirección de la empresa, será más fácil obtener la información solicitada; y una información homogénea y, de entrada, consensuada, permitirá lograr más fácilmente un diagnóstico compartido y llegar a un acuerdo sobre los objetivos y medidas a desarrollar.

De cualquier forma, nuestra **petición de datos** debería permitirnos obtener la siguiente **información, siempre desagregada por sexos**:

- Sobre el **acceso a la empresa**:
 - Evolución de la plantilla en los últimos cinco años:
 - hombres y mujeres de nueva incorporación;
 - hombres y mujeres que han sido baja en la empresa, especificando la causa de la baja (despido, finalización del contrato, incapacidad, jubilación, cese por atención de personas a cargo, cese por cambio de trabajo, otros).
 - Incorporaciones del último año por:
 - tipo de contrato;
 - categorías o grupos profesionales;
 - y puestos de trabajo.

- Información básica de las solicitudes presentadas por puestos de trabajo con indicación de la cualificación académica, experiencia profesional y formación complementaria.

- Sobre las **características de la plantilla**:
 - Distribución por grupos de edad.
 - Distribución por tipo de contrato.
 - Distribución por categoría o grupo profesional y antigüedad.
 - Distribución por categoría o grupo profesional y nivel de estudios.

- Datos sobre **retribuciones**:
 - Distribución por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional.
 - Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base + pluses o complementos fijos).
 - Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variables (pluses voluntarios, incentivos de producción, etc.).

- Datos sobre **formación** continua:
 - Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa.
 - En cuántas ocasiones han participado en acciones formativas:
 - a iniciativa de la empresa;
 - a iniciativa propia.

- Personas que disfrutan de becas o ayudas para la formación.
 - Horas de formación recibida en base a los siguientes tipos: presencial en horario laboral, presencial fuera de horario laboral, *on line*.
 - Personas participantes en acciones formativas de larga duración, de duración media y de corta duración.
 - Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales para la formación por categorías y/o grupos profesionales.
 - Personas que han solicitado y obtenido la adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por categorías y/o grupos profesionales.
-
- Datos sobre **promoción**:
 - Promociones en el último año por categorías o grupos profesionales.
 - Cambios de categoría o grupo profesional en base al tipo de proceso de promoción:
 - Promoción automática por antigüedad en la empresa y categoría o grupo profesional de origen.
 - Promoción por prueba objetiva.
 - Promoción decidida discrecionalmente por la dirección.
 - Promociones salariales del último año que no conlleven un cambio de categoría o grupo profesional.
 - Promociones vinculadas a la movilidad geográfica:
 - Dentro de la misma provincia.
 - Dentro del país.
 - Fuera del país.

- Datos relativos a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral:
 - Utilización durante el último año de las siguientes suspensiones temporales y permisos retribuidos:
 - Incapacidad temporal.
 - Maternidad.
 - Paternidad.
 - Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad.
 - Suspensión por riesgo durante el embarazo.
 - Suspensión por riesgo durante la lactancia.
 - Permiso de lactancia.
 - Acumulación del permiso de lactancia.
 - Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales.
 - Permiso por cuidado de familiares por enfermedad, accidente, hospitalización, etc.
 - Utilización durante el último año de los siguientes derechos no retribuidos:
 - Reducción de jornada por cuidado de los hijos e hijas.
 - Reducción de jornada por cuidado de otros familiares.
 - Excedencia por cuidado de los hijos e hijas.
 - Excedencia por cuidado de otros familiares.
 - Asistencia a consulta médica.
 - Acompañamiento de personas dependientes a consulta médica.
 - Otros permisos.

Si la disposición de la empresa no es muy favorable y el nivel de información por ella facilitado no es suficiente, deberemos tener en cuenta la posibilidad de recurrir a **otras fuentes de información** a nuestro alcance:

- Censo de la empresa.
- Censo electoral.
- Censo salarial.
- Copia básica de los contratos de trabajo.
- TC1.
- TC2.
- Comunicaciones de bajas.
- Documentación interna sobre criterios de distribución de incentivos.
- Valoración de puestos trabajo.
- Plan de acción empresarial.
- Intranet y/o página *web* de la empresa.
- Memoria anual de la empresa.
- Informe anual de actividades.
- Reglamentación interna.
- Revistas e información corporativa.
- Informes de responsabilidad social corporativa.
- Publicaciones en prensa y/o anuncios de ofertas de trabajo.

Aún así, conseguir todos los datos relacionados será difícil y no siempre posible, sin embargo, aunque no consigamos una visión completa de todas las áreas en las que sería necesario intervenir, ello no ha de impedirnos actuar en relación a todas aquellas materias en las que observemos la necesidad de mejorar.



**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN LA
EMPRESA PREVIO A LA ELABORACIÓN
DEL PLAN DE IGUALDAD:
ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS
Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**

En este capítulo se expone un ejemplo del tipo de análisis que podríamos hacer para alcanzar un diagnóstico de situación de la empresa en relación a la igualdad entre hombres y mujeres.

Para ello se ha elaborado una ficha por cada una de las materias cuyo análisis se ha considerado necesario para alcanzar un diagnóstico de situación válido, y que son las siguientes: estructura de la plantilla; contratación; segregación ocupacional; promoción; formación; retribución; conciliación de la vida personal, laboral y familiar; prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo; y, finalmente, sensibilización y comunicación.

Todas las fichas, excepto las correspondientes a las dos últimas materias, presentan una estructura fija con los siguientes apartados:

- **Por qué es importante analizar la materia correspondiente a cada ficha.**
- **Preguntas que debemos hacernos en relación a las mismas.**
- **Elaboración de tablas a partir de los datos conseguidos en relación a cada uno de los aspectos examinados.**
- **Interpretación de las tablas elaboradas.**
- **Posibles medidas de actuación en relación a cada uno de los temas.**

Algunas precisiones relativas al modelo de análisis propuesto:

En primer lugar, incidir en que **se trata de un ejemplo** moldeable en función de la estructura organizativa específica de cada una de las empresas, así como por la información disponible, de modo que en cada caso concreto, deberemos adaptar los cuadros a la información conseguida: modificando algunos de ellos, anulando otros y creando tablas nuevas para valores o aspectos aquí no contemplados.

Por otra parte, **el análisis** de datos cuantitativos deberá ser **completado y contrastado con el contenido del convenio** colectivo, normas internas, reglamentos o cualquier otro acuerdo específico sobre cada una de las materias objeto de análisis.

Las preguntas expuestas en relación a cada uno de los temas no están recogidas de forma exhaustiva, únicamente pretenden servir como guía de aproximación, dando pistas a la representación legal de los trabajadores de cómo afrontar el diagnóstico de cada una de las materias en el ámbito de la empresa.

En cuanto a **las propuestas incluidas en cada uno de los apartados, insistir en que se trata de ejemplos** que, en los casos en que se considere adecuada su inclusión en el plan de igualdad de las empresas, deberán ser adaptados a la realidad concreta de cada una de ellas en base al resultado obtenido tras el diagnóstico de situación. También a título de ejemplo, pueden ser tenidas en cuenta cuando, no teniendo posibilidades de negociar un plan de igualdad, negociemos medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral y/o para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (Art. 45.1 de la *ley de igualdad*).

Estructura de la plantilla



Por qué es importante analizar la estructura de la plantilla:

La primera aproximación al análisis de una realidad social determinada no es igual si se hace desde fuera que si se produce desde el interior de la misma. Cuando nos disponemos a realizar el diagnóstico de situación de nuestra propia empresa, contamos con un conocimiento previo que, sin duda, nos va a servir de gran ayuda para identificar algunos de los aspectos básicos a considerar, así como para comprender determinadas situaciones. Sin embargo, también llevaremos aparejados una serie de prejuicios o percepciones que en ocasiones pueden conducirnos a un análisis tendencioso y sesgado; con frecuencia pensamos que ya conocemos el origen de todos los problemas e incluso la solución a los mismos.



El fijar en cuadros determinados datos de la plantilla nos **servirá para situarnos en un marco o entorno concreto de referencia para el análisis**. Bajo el término estructura podemos incluir múltiples variables: antigüedad, nivel de estudios de la plantilla, edad, etc... En función de la información disponible y, sobre todo, de las características de nuestra empresa seleccionaremos unas u otras.

La estructura de la plantilla es el resultado de múltiples factores interrelacionados, entre los que tienen una fuerte incidencia los procesos de selección empleados. La mayor dificultad de las mujeres frente a los hombres para acceder a un puesto de trabajo lo evidencian las diferencias por sexos entre las tasas oficiales de empleo y paro.

Conocer, por ejemplo, la antigüedad de la plantilla es un dato que nos aporta información sobre aspectos importantes para el análisis de género, tal como el proceso de incorporación de mujeres a la empresa en los últimos años, lo que nos dará una idea del nivel de sensibilización de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de las posibilidades de hacer efectivo en la misma lo regulado en el artículo 43 de la *ley de igualdad*:

“Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

*De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer **medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo** y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.*



Preguntas que debemos hacernos en relación al acceso a la empresa:

1. ¿Qué sistemas de reclutamiento de personal se emplea en la empresa?
2. ¿Qué criterios se siguen en los procesos de selección?
3. ¿Cómo se publicitan las vacantes? ¿En qué medios se publican?
4. Las ofertas de empleo ¿contienen alguna referencia directa o indirecta al sexo?
5. ¿Qué lenguaje y qué contenido tienen los formularios de solicitud?
6. ¿Qué tipo de pruebas de selección se realizan?
7. ¿Qué importancia tiene la entrevista personal en el proceso de selección? ¿Quién la realiza y sobre qué versa?
8. Quien realiza la selección ¿ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades?
9. ¿Qué papel juega la representación de los trabajadores y trabajadoras en este proceso?

Elaboración de tablas a partir de los datos disponibles:

ANTIGÜEDAD	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Menos de 1 año					
De 1 a 3 años					
De 3 a 5 años					
De 6 a 10 años					
Más de 10 años					
TOTAL					



Interpretación de la tabla:

Aunque hace ya bastantes años que en España se considera infracción muy grave (Art. 28.2 de la Ley 8/1988 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) establecer condiciones mediante la publicidad, difusión de ofertas de trabajo o cualquier otro medio que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, raza, etc., aún resulta relativamente fácil encontrar ofertas de empleo dirigidas abiertamente a uno de los dos sexos. Estas actuaciones discriminatorias producen dos resultados adversos para la situación de las mujeres en el ámbito laboral: la asignación de trabajos diferentes a hombres y mujeres perpetúa la actual segregación ocupacional en la que se asienta buena parte de la discriminación que sufren las trabajadoras; y por otra parte, la exclusión de las mujeres de un amplio abanico de puestos de trabajo dificulta enormemente un mayor equilibrio entre las tasas de empleo y paro de hombres y mujeres.

Si en nuestra empresa hay una **diferencia muy pronunciada entre el número de mujeres y hombres en la plantilla a favor de estos últimos, nuestra primera labor será intentar equilibrar esta situación**. La tabla nos permite, además, conocer **cómo ha evolucionado en el tiempo este desequilibrio**, si de ella se desprende que la diferencia entre hombres y mujeres aumenta a medida que se eleva la antigüedad puede ser debido a que, efectivamente, cada vez sean más las mujeres contratadas por la empresa como consecuencia de un cambio en la política de personal, lo que facilitaría la inclu-



sión de medidas de acción positiva, o a otras circunstancias que habría que desentrañar. Pero, también puede ocurrir que si las mujeres son mayoría en los tramos de menor antigüedad sea debido a su mayor precariedad contractual.

La correcta interpretación de la tabla requerirá que **tenemos en cuenta** también **los procesos de reclutamiento y selección empleados**, para descubrir si se están aplicando criterios sexistas que obstaculicen el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones.

Y, finalmente, la **definición que la ley de igualdad aporta en relación a la “presencia o composición equilibrada”** debe ser una referencia obligada a la hora de hacer nuestra valoración:

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

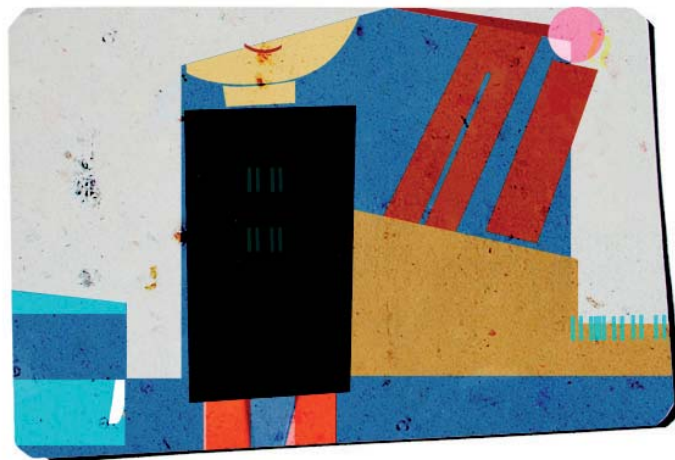


Posibles medidas de actuación en relación al acceso a la empresa:

- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
- Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes.
- Utilizar canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, por ejemplo, publicitando ofertas de empleo en centros de formación con un alto porcentaje de alumnas.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.
- Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.



Contratación



Por qué es importante analizar la forma de contratación:

La **estabilidad en el empleo** es uno de los valores más apreciados en el ámbito laboral, habría que comprobar si en nuestra empresa se mantienen las diferencias existentes a nivel general, en el porcentaje de contrataciones indefinidas y temporales, favorable a los hombres.

En relación al **tipo de jornada** las diferencias entre mujeres y hombres son aún más pronunciadas: mientras que las mujeres sólo ocupan el 35,89 % de los empleos a tiempo completo, en la contratación a tiempo parcial suponen el 78,89 %¹.

¹ EPA II Trimestre 2007



Si las diferencias en las modalidades contractuales respondieran a un deseo manifiesto y constatado de las personas afectadas en cada caso, no tendríamos nada que objetar. Sin embargo, lo más frecuente es que ni la contratación temporal ni la jornada parcial sean opciones libremente elegidas, y esto es así porque estos tipos de contrato conllevan habitualmente diferencias negativas en las condiciones laborales en relación al contrato indefinido y a tiempo completo.

La **jornada a tiempo parcial** presentada como una posibilidad de conciliación de la vida familiar y laboral (en principio para los dos géneros, pero, *de facto*, para las mujeres), presenta evidentes desventajas que debemos considerar: No todas las ocupaciones permiten este tipo de jornada; es más fácil encontrar trabajos a tiempo parcial en ocupaciones que están peor remuneradas y que ofrecen muchas menos oportunidades de desarrollar una carrera profesional; y con frecuencia las ofertas de jornada parcial se combinan con contratos de empleo temporal.



Preguntas que debemos hacernos en relación a la contratación:

1. En nuestra empresa, ¿es mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres?
2. ¿Hay alguna materia que el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, regule de forma diferenciada para el personal fijo y el temporal?
3. ¿Existen complementos salariales que premien la estabilidad como, por ejemplo, el complemento por antigüedad?
4. ¿Tiene el personal temporal las mismas posibilidades de promocionar que el fijo?
5. ¿Es la antigüedad un requisito o criterio para la promoción?
6. ¿Se recoge en el convenio, o en cualquier otro acuerdo, algún compromiso concreto para el fomento de la estabilidad en el empleo?
7. ¿Es mayor el porcentaje de mujeres con jornada parcial que el de hombres?
8. ¿Recoge el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo o norma de aplicación en la empresa, algún tipo de beneficio del que queden excluidos quienes no trabajen la jornada completa?
9. ¿Tienen las personas que trabajan a tiempo parcial las mismas posibilidades de promocionar que quienes trabajan la jornada completa?
10. ¿Las personas con jornada parcial preferirían trabajar a tiempo completo?
11. ¿Incluye el convenio o cualquier otro acuerdo, alguna medida para facilitar la conversión de jornada parcial a completa?



Elaboración de tablas a partir de los datos disponibles:

		Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
DURACIÓN DEL CONTRATO	Indefinido				
	Temporal				
	TOTAL				
TIPO DE JORNADA	Completa				
	Parcial				
	TOTAL				

Interpretación de las tablas:

Para una correcta interpretación de esta tabla, al igual que las que se incluyen en los siguientes apartados, debemos tener como **referencia el peso relativo de hombres y mujeres en el total de la plantilla y recordar que** la nueva normativa considera que **una composición entre sexos está equilibrada cuando ambos se sitúan entre el sesenta y el cuarenta por ciento.**

Si los datos revelan que el porcentaje de mujeres con contrato temporal y/o a tiempo parcial es sensiblemente superior a su peso en plantilla y, por el contrario, su presencia es inferior a la que les correspondería en la contratación indefinida y/o a jornada completa, nos encontraríamos ante un caso de clara desigualdad. Si, además, detectáramos en el convenio o en cualquier otra regulación que afecte a la empresa, beneficios sociales, económicos o de cualquier otra índole, que favorecieran a quienes son fijos y/o tuvieran jornada completa, nos hallaríamos ante una posible discriminación indirecta que deberemos corregir.



Posibles medidas de actuación en relación a la contratación:

- Acordar el fomento de la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, teniendo en cuenta el sexo de quienes se benefician de esta conversión para atajar la desigualdad entre hombres y mujeres en la estabilidad laboral.
- Acordar una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.
- Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.
- Corregir en el texto del convenio, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.
- Regular en convenio la utilización de ETTs y subcontratas.



Segregación ocupacional



Por qué es importante analizar la segregación ocupacional:

Tradicionalmente, mujeres y hombres han desempeñado profesiones diferentes en el mercado de trabajo. Esta división tradicional se ha reproducido a todos los niveles en el ámbito laboral, generando sectores, empresas, áreas de trabajo, departamentos y ocupaciones masculinizadas o feminizadas, es lo que denominamos **segregación horizontal**. El problema de la discriminación se produce porque los trabajos realizados por las mujeres tienen un menor prestigio social, están menos valorados y reciben una menor retribución. A esta infravaloración apriorística y, por tanto, injustificada de las profesiones feminizadas, hay que añadir las mayores dificultades de las mujeres para acceder a puestos de trabajo masculinizados, mejor valorados socialmente y mejor remunerados.



Junto a esta segregación horizontal, que responde a un histórico reparto entre sexos de roles sociales, se produce la **segregación vertical** que obedece a un desequilibrado e injusto reparto de poder: los hombres son claramente mayoría en los puestos o categorías profesionales del escalafón superior, mientras que las mujeres ocupan, en proporción superior a la que les correspondería, los puestos de trabajo menos cualificados. Una segregación vertical que se produce incluso en los sectores feminizados.

Para corregir esta situación, el punto segundo de la disposición adicional décimo primera de la *ley de igualdad*, añade un nuevo apartado 4 al artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se contempla la posibilidad de **negociar medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, estas medidas pueden centrarse en la contratación, en la clasificación profesional, en la promoción o en la formación, tal y como el texto legal recoge:

*“4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva **para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones**. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.*

*Asimismo, la negociación colectiva podrá **establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación**, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.*

Disposición adicional décimo primera.
Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Preguntas que debemos hacernos en relación a la clasificación profesional:

1. ¿Existen secciones o departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres?
2. ¿Se observan diferencias apreciables entre las secciones o departamentos feminizados y los masculinizados en cuanto a retribución, prestigio en la empresa o posibilidades de desarrollar una carrera profesional?
3. ¿Existen categorías y/o grupos profesionales masculinizados o feminizados?
4. ¿Son mayoría las mujeres en las categorías o grupos profesionales más bajos o los hombres en los más altos?
5. ¿Cómo se ha establecido la clasificación profesional en la empresa?
6. ¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo? En caso afirmativo ¿ha participado la RLT en el proceso de valoración?
7. ¿Qué relación hay entre nivel de estudios y categorías o grupos profesionales? ¿es igual esta relación en el caso de los trabajadores que en el de las trabajadoras?



Elaboración de tablas a partir de los datos disponibles:

Departamentos o Áreas de trabajo	Categorías o grupos profesionales	Total	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Total departamento primero						
Total departamento segundo						
Total departamento tercero						
Total departamento cuarto						
TOTAL						



Interpretación de la tabla:

Si en nuestra empresa observamos que las mujeres están localizadas en determinadas categorías, departamentos o áreas de producción, deberemos tratar de concretar qué tipo de consecuencias tiene esta división en las condiciones laborales: retribución, acceso a la formación, posibilidades de promoción, etc.

También deberemos discernir sobre la idoneidad del proceso que ha conducido a esta situación. Si no se ha realizado nunca un proceso de valoración de puestos de trabajo, deberemos cuestionarnos el mecanismo que ha configurado la actual **clasificación profesional**, con frecuencia se han trasladado las categorías profesionales de las derogadas ordenanzas laborales a los actuales sistemas de clasificación, manteniendo la segregación ocupacional y las diferencias de retribución basadas en el hecho de que hombres y mujeres realizan diferentes funciones, sin tener en cuenta si son o no equivalentes en cualificación y contenidos.

Si se ha realizado una **valoración de puestos de trabajo** en la empresa tendríamos que revisar los **criterios empleados**, comprobar, en primer lugar, que el sistema empleado se ha utilizado de forma homogénea para valorar todos los puestos de trabajo (por ejemplo, habitualmente se valora y retribuye la toxicidad en el uso de pinturas industriales, pero no se valora y retribuye por igual el uso de productos tóxicos que se emplean en la limpieza). En segundo lugar, tendremos que verificar que si se han tenido en cuenta en el proceso de valoración todos los



factores presentes en los trabajos “típicamente masculinos” como, por ejemplo, la fuerza física, la disponibilidad horaria, condiciones ambientales asociadas a la limpieza (utilización de grasas, aceites, niveles de ruido, etc.), la penosidad o peligrosidad del trabajo, etc., deberán ser tenidos en cuenta en la misma medida los presentes en los trabajos feminizados, tales como la habilidad para la atención de personas, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc., características con frecuencia no consideradas.

Posibles medidas de actuación en relación a la segregación ocupacional:

- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se hallen infrarrepresentadas.
- Hacer una valoración (o revisión en profundidad, si ésta ya se ha hecho) de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Tan importante es que las mujeres accedan a puestos masculinizados como que los feminizados sean revalorizados al nivel que les corresponde.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.



Promoción



Por qué es importante analizar la promoción profesional:

Como ya se ha comentado en el apartado anterior, las mujeres se encuentran subrepresentadas fundamentalmente, aunque no sólo, en los puestos de mando, de responsabilidad o de jefatura. En parte, la menor presencia de mujeres en estos puestos es debida a que la promoción a los mismos se produce **por libre designación de la empresa**, sobre la que pesan determinados estereotipos sociales (“las mujeres temen ocupar posiciones de poder”; “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”; “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad y poder”; “las responsabilidades familiares impiden a las mujeres dedicarse al trabajo en igual medida que los hombres”; “los



hombres no aceptarían tener a una mujer como jefa”), que convierten a las mujeres en “no-elegibles” para puestos que requieran autoridad y ejercicio del poder.

Por otra parte, **algunos de los criterios utilizados para decidir los ascensos penalizan a las mujeres:** la disponibilidad, tanto horaria como geográfica, incompatible con las responsabilidades familiares que generalmente recaen sobre las mujeres, o la antigüedad que también incide negativamente sobre las mujeres ya que generalmente es menor que la de los hombres.

Además, **son escasos los convenios colectivos que regulan procedimientos de ascenso**, dándose la paradoja entre los que lo hacen que mientras se sujetan la promoción y el ascenso en la parte baja y/o media de la escala profesional **mediante pruebas objetivas**, para el escalafón superior se ratifica el poder de decisión unilateral de la empresa sin limitación alguna, siendo precisamente el acceso a estos puestos donde se produce la mayor desigualdad en perjuicio de las mujeres.



Preguntas que debemos hacernos en relación a la promoción:

1. ¿Existe en la empresa una definición de los diferentes puestos de trabajo?
2. ¿Están establecidos los posibles itinerarios profesionales?
3. ¿Regula el convenio colectivo los procesos de promoción? En caso afirmativo ¿queda excluido de dicho proceso algún grupo o categoría profesional?
4. ¿Se emplea en la empresa un único sistema de promoción? En caso negativo ¿qué determina la utilización de cada uno de los sistemas? ¿A las trabajadoras de la empresa les afectan los distintos sistemas de promoción de igual modo que a los trabajadores?
5. El sistema de promoción empleado en la empresa ¿es objetivo y controlable por la Representación Legal de los Trabajadores (RLT)?
6. ¿Participa la RLT en los procesos de promoción?
7. ¿Existen mecanismos de reclamación?
8. Las plazas vacantes ¿son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa? En caso afirmativo ¿cómo es informada la plantilla? ¿se incluyen en esta información los criterios para optar al puesto?
9. ¿Existen departamentos o áreas de trabajo con mayores o menores posibilidades de promocionar? En caso afirmativo ¿tiene este hecho consecuencias diferentes sobre mujeres y hombres?
10. ¿Se contempla la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se hallan subrepresentadas?
11. ¿El personal contratado temporal y/o a tiempo parcial tiene iguales posibilidades de promoción que quien es fijo y trabaja la jornada completa?



Elaboración de tablas a partir de los datos disponibles:

Tipos de promociones del último año por sexo

	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa					
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
TOTAL					

Promociones profesionales del último año por categorías o grupos profesionales

Categoría o grupo profesional	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
TOTAL					



Interpretación de las tablas:

Si existen en la empresa varios sistemas de promoción deberemos analizar a qué obedece esta diversidad. Si la utilización de un sistema u otro depende de la categoría o grupo evaluado, y en la plantilla de la empresa se observa una segregación ocupacional entre hombres y mujeres, es muy probable que esta diversidad de sistemas de promoción esté afectando de forma diferente a trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, serán muy significativos los datos que obtengamos en la segunda tabla, en la que nos apoyaremos también para descifrar la primera, y llegar a determinar si se producen o no discriminaciones indirectas por razón de sexo.

Si, en términos relativos, promocionaran mayor número de hombres que de mujeres cuando la **promoción** se produce única y exclusivamente **en base a la antigüedad** en la empresa, quizás este factor, objetivo en principio, esté siendo fuente de una discriminación indirecta por género, dada la más reciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Si el peso relativo de las mujeres promocionadas es menor al de los hombres, cuando la **promoción** es **decidida arbitrariamente por la empresa**, probablemente estaremos ante un caso de discriminación directa.

La sospecha de que estos dos sistemas pueden ser discriminatorios se afianzaría si, por el contrario, las muje-



res fueran, siempre en términos relativos, más numerosas que los hombres cuando la **promoción** se produce **tras superar alguna prueba objetiva**.

En la primera tabla hemos diferenciado, además, la **promoción estrictamente salarial**, es decir, para aquellos casos en que se establecen diferentes niveles retributivos para una misma ocupación, por dos motivos, en primer lugar, porque es probable que para una subida de nivel salarial se contemple un sistema de promoción específico que habría que estudiar; y, en segundo lugar, porque tras una misma categoría profesional pueden ocultarse importantes diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

Por último, la promoción ligada a la movilidad geográfica implica un factor de penalización para quienes tienen responsabilidades familiares que les impiden esta movilidad. Cuando el incentivo salarial es muy elevado, cabe la posibilidad de que a la familia en pleno le compense el cambio; pero, si partimos de las diferencias de partida en relación a las tasas de ocupación y los salarios entre hombres y mujeres, a favor de los primeros, y lo unimos a los estereotipos ya mencionados, comprenderemos que es más frecuente que esto ocurra cuando el promocionado es hombre.



Posibles medidas de actuación en relación a la promoción profesional:

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla; contando siempre con la participación de la representación sindical y/o de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.
- Potenciar la participación de mujeres en los tribunales o comités de promoción.
- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.
- Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
- Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.
- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.



Formación



Por qué es importante analizar la formación:

Hay dos aspectos vinculados a la formación que afectan directamente a la situación de las mujeres en la empresa: por una parte, se atribuye a las diferentes opciones educativas que mayoritariamente eligen hombres y mujeres, el origen de la posterior segregación ocupacional; y, por otro lado, se “justifican” las mayores dificultades de las mujeres para promocionar en la falta de formación.

Así pues, situándose la formación en la base de dos aspectos tan importantes, deberemos discernir en qué medida en el seno de nuestra empresa se verifica o no la relación entre formación inicial y segregación ocupacional, y formación continua y promoción.



Si sobre la formación de origen es prácticamente imposible incidir desde la empresa, es evidente que sí se puede recurrir a **la formación**, tanto continua como ocupacional, como mecanismo compensador de las desigualdades, una **herramienta básica para romper los estereotipos** de los que venimos hablando. Sin embargo, en la mayoría de las empresas no existe una **relación** claramente establecida **entre promoción y formación**, sino que ésta se dirige, básicamente, a mejorar el desempeño del puesto de trabajo, es decir que la formación en este caso está ligada directamente al puesto de trabajo, contribuyendo así, por una parte, a perpetuar la segregación ocupacional existente y, por otro, dejando a un importante porcentaje de mujeres fuera de las prioridades formativas empresariales (aquellas que, por ocupar puestos descalificados, no se considera que requieran formación).

Algunas empresas sí cuentan con “**planes de carrera**”, pero normalmente éstos afectan únicamente al personal considerado con “alto potencial” de desarrollo profesional (de nuevo nos encontramos con las diferentes expectativas de promoción); colectivo del que de entrada quedan excluidos quienes no cuenten con un alto nivel de formación reglada y estén plenamente “disponibles” (para viajar, para alargar la jornada...), lo que evidentemente dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral.

Un problema, por otra parte, considerado hasta ahora “exclusivamente femenino” y que ha servido para justificar el hecho de que a las mujeres no se les ofrezcan puestos que reclamen una formación específica previa



por el temor a que, por motivos familiares, abandonen el trabajo y el coste de su formación se pierda.

Por último, en relación con la formación, señalar que mientras que la “**formación estratégica**” de la **empresa**, normalmente obligatoria y dirigida a determinados puestos, suele impartirse **en horario laboral**. La **formación “libre”**, con escasas probabilidades de que se traduzca en una promoción, pero a la que pueden acceder quienes no son sujetos de la anterior, se imparte casi siempre **en horario extralaboral**, lo que de nuevo perjudica a los empleados y empleadas con responsabilidades familiares.



Preguntas que debemos hacernos en relación a la formación:

1. ¿Existe un plan de formación? En caso afirmativo ¿cómo se elabora? ¿participa la RLT en este proceso?
2. ¿La formación es voluntaria u obligatoria?
3. ¿Existe una relación entre la obligatoriedad y el tipo de formación impartida? En caso afirmativo ¿qué tipo de formación es voluntaria y cuál obligatoria?
4. ¿Se establece una relación entre formación y promoción? En caso afirmativo ¿esta vinculación se produce por igual para todas las acciones formativas?
5. ¿La formación se imparte en horario laboral, parte en horario laboral y parte fuera del mismo o únicamente fuera del horario laboral?
6. ¿Dónde tiene lugar la formación ¿dentro o fuera del lugar de trabajo?
7. ¿Existe una relación entre el tipo de formación que se imparte y el horario en que se imparte? ¿y entre la voluntariedad y el horario?
8. ¿Se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral?
9. El plan de formación de la empresa, en caso de existir, ¿está abierto a toda la plantilla? En caso negativo ¿a qué departamentos o categorías profesionales se dirige en mayor medida?
10. Teniendo en cuenta la distribución de hombres y mujeres por departamentos y/o categorías profesionales ¿tienen las trabajadoras las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los trabajadores?



Elaboración de tablas a partir de los datos disponibles:

Lugar y horario de la formación		Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Lugar	En el lugar de trabajo					
	Fuera del lugar de trabajo					
Horario	En jornada laboral					
	Fuera de jornada laboral					
On-line						
TOTAL						

Tipo de formación	Horas de duración	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Especialización técnica						
Desarrollo de carrera						
Formación genérica *						
Formación transversal **						
Otro tipo (Especificar)						
TOTAL						

* Idiomas, informática, etc...

** Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión de equipos, liderazgo, comunicación, etc...



Interpretación de las tablas:

Si observamos que existe una diferencia apreciable entre el nivel de participación en acciones formativas de hombres y mujeres, deberemos indagar el motivo de esta diferencia: si es porque se dirige a ocupaciones masculinizadas, nuevamente deberemos preguntarnos porqué; si es porque se imparte en horarios y/o lugares que dificultan la conciliación con las responsabilidades familiares, deberemos comprobar hasta qué punto está justificado que se realicen de esta forma o si es posible introducir un cambio en este sentido; si “parece” que simplemente las mujeres no se apuntan, también tendremos que cuestionarnos por qué para ellas la formación no tiene el mismo valor que para los hombres.

En cuanto a la tabla sobre la participación por tipo de formación, si apreciamos que la participación no es equilibrada por sexos, deberemos fijarnos en si el peso relativo de las mujeres es mayor, por ejemplo, en la formación genérica y, por el contrario, es inferior en los cursos con mayor repercusión en la promoción; si existe una relación directa apreciable entre la duración de los cursos y el sexo de quienes participan, etc.



Posibles medidas de actuación en relación a la formación:

- Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa.
- Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- Establecer ayudas económicas por gastos de cuidado de dependientes durante las acciones formativas cuando éstas no se realicen dentro de la jornada laboral.
- Realizar un análisis de las necesidades formativas del personal en relación al mejor desempeño de su actual puesto y, fundamentalmente, de cara a la promoción.



Retribución



Por qué es importante analizar la retribución:

En relación a la estructura salarial, las discriminaciones más frecuentes se producen a través de las siguientes vías: en primer lugar, la estructura salarial es fijada por la empresa o, en su caso, la empresa y la representación sindical al establecer y aprobar el convenio colectivo. Estableciendo unos salarios “mínimos” a los que tienen que atenerse los contratos individuales entre trabajadores y empresa que, en ningún caso, pueden ser inferiores a los fijados en convenio, pero que, por el contrario, permiten a la empresa contratar libremente por encima de lo señalado en el convenio, excluyendo del mismo en materia de salarios, no sólo a personas concretas a quienes se les hacen contratos individuales especiales y fuera de convenio, sino



a grupos completos como, por ejemplo, los puestos de dirección, personal técnico, etc..

Este hecho da lugar a una **organización de las retribuciones en un doble sistema de “sujeto a convenio” y “fuera de convenio”** o, lo que es lo mismo, “por encima de convenio” que, en la práctica, se traduce en una falta de transparencia en el sistema de retribuciones, dando lugar a la sospecha de un fuerte y generalizado “agravio comparativo” entre quienes están sujetos a convenio y quienes no, agravio que implica una discriminación por género si las trabajadoras de una empresa se concentran en el grupo agraviado.

En segundo lugar, pero no menos importante desde una perspectiva de género, la discriminación se produce por la **exclusión de colectivos concretos** (personas con contratos temporales o a tiempo parcial) **de determinadas percepciones, beneficios sociales, etc...**

En tercer lugar, cuando se realiza una valoración de puestos de trabajo, la **inexistencia de definiciones claras y precisas de todos los elementos** (pluses, primas, complementos...) **retributivos** da lugar a que algunos de ellos que, en principio, ya fueron tenidos en cuenta al efectuar la valoración (mando, responsabilidad, disponibilidad, etc.), sean doblemente retribuidos.

Por otra parte, es una práctica bastante corriente en las empresas el **empleo de sistemas de incentivos distintos para colectivos diferentes**. Algunos de estos incentivos son relativamente objetivos o medibles, pero



otros se distribuyen en base al criterio (subjetivo) del responsable correspondiente, o bien su cuantía se ampara en una recomendación de secreto que permite la sospecha, al menos, de que pueden darse agravios comparativos. El establecimiento de estos sistemas de incentivos diferenciados no sólo se traduce en retribuciones presentes distintas, sino también en diferentes expectativas futuras, generando, al igual que el doble sistema de “fuera o dentro de convenio”, agravios comparativos y posibles discriminaciones por género.

Por último, la discriminación se produce cuando la estructura salarial rompe la necesaria armonía entre la retribución y el valor del trabajo, es decir, cuando **la diferencia entre las retribuciones no es proporcional a la diferencia del valor de los trabajos.**



Preguntas que debemos hacernos en relación a la retribución:

1. ¿Define el convenio colectivo todos y cada uno de los conceptos retributivos en términos precisos y objetivos?
2. ¿Existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinados profesionales? ¿o para los que se exija ser fijo o trabajar a jornada completa?
3. ¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial? En caso afirmativo ¿incide esta exclusión en la diferencia retributiva existente en la empresa entre hombres y mujeres?
4. ¿Es igual el salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría o grupo profesional?
5. En caso negativo ¿qué conceptos retributivos generan la diferencia?
6. ¿En qué categorías profesionales se producen las mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?
7. ¿Tienen los departamentos, áreas de producción o categorías profesionales masculinizadas acceso a más pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?
8. ¿Existen pluses o mejoras “voluntarias”? En caso afirmativo ¿tienen la misma incidencia sobre el salario de las mujeres que sobre el de los hombres?
9. ¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?
10. En caso afirmativo ¿esta diferencia justifica suficientemente las discrepancias salariales?



Interpretación de la tabla:

Es evidente que a la hora de interpretar las tablas sobre salarios es necesario tener en cuenta también las anteriores. **La precariedad laboral que padecen en mayor medida las mujeres y la infravaloración del trabajo realizado por ellas, están en la base de la desigualdad retributiva.** De estos dos factores, el primero es fácil de constatar, pero el segundo no puede verse reflejado en tabla alguna, lo que no ha de impedir plantear la posibilidad de que ocupaciones masculinizadas con funciones similares a otras feminizadas tengan reconocida una categoría y, por tanto, un salario superiores.

La primera tabla, retribuciones medias por categorías o grupos profesionales, no nos resolverá este problema, pero sí puede poner de manifiesto otros tipos de desigualdades que pueden ser discriminatorias. Parece oportuno diferenciar entre componentes salariales a los que hemos denominado “obligatorios”, en el sentido de que ni su percepción ni su cuantía admiten discusión, y componentes salariales “voluntarios” o arbitrarios, dado que según estudios realizados por el Gabinete Técnico Confederal de Comisiones Obreras, **la distribución del salario bruto en sus diferentes componentes es distinta para hombres y mujeres.** El salario base, principal componente de los “obligatorios”, constituye el principal elemento de la ganancia salarial de ambos sexos, no obstante, su peso relativo es mayor en la masa salarial de las mujeres que en la de los hombres, dado que la mayor parte de **la diferencia** entre el salario medio de hombres y mujeres **se concentra en los complementos salariales**, pues el valor de estos en los hombres duplica al percibido por las mujeres.



Por tipo de ocupación, entre los hombres, y especialmente entre las mujeres, el salario base supone un porcentaje mayor del salario en las ocupaciones “menos cualificadas” y peor pagadas. Por el contrario, en aquellas que requieren una mayor cualificación y que se sitúan en la parte superior de la pirámide ocupacional, en la que los hombres tienen mayor presencia que las mujeres, el porcentaje de la ganancia total que representa el salario base es menor en detrimento de los complementos salariales.

Estos estudios no analizan las diferencias en función de la mayor o menor objetividad de la causa que genera el derecho al plus o complemento en cuestión o, dicho de otro modo, a la mayor o menor discrecionalidad de la empresa para decidir quién cobra qué cantidad y en base a qué conceptos. La lógica indica que cuanto mayor sea el nivel de subjetividad mayores probabilidades hay de que se produzcan situaciones discriminatorias, esta hipótesis la confirmaremos si los datos de la tabla indican que las mayores diferencias entre hombres y mujeres se producen, precisamente, en los componentes salariales voluntarios.

Otro aspecto a tener en cuenta es la posible existencia de **pluses o complementos aparentemente neutros** que, sin embargo, **pueden estar generando discriminaciones indirectas para las mujeres**, tales como el plus de puntualidad, de dedicación, de disponibilidad, etc...

Una de las razones habitualmente aducida para explicar las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras es la **diferencia de horas trabajadas** por unos y otras. Con la segunda tabla podremos saber en qué medida esta diferencia justifica o no la disparidad salarial existente.



Posibles medidas de actuación en relación a la retribución:

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia en base al tipo de contrato, a la categoría profesional o a la antigüedad en la empresa.
- Establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para eliminar discriminaciones salariales detectadas.
- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.



Conciliación de la vida laboral, personal y familiar



Por qué es importante analizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Con frecuencia se alude al cambio tan importante que ha supuesto la **incorporación**, relativamente reciente, **de las mujeres al mercado laboral**. Sin embargo, esta incorporación se ha realizado sin provocar modificaciones en la tradicional organización del trabajo, que sigue girando en torno a la experiencia temporal de los hombres, **sin compensar la mayor dedicación femenina al espacio público con un aumento proporcional de la participación masculina en la esfera privada**, generándose así una diferencia de tiempos en la vida de hombres y mujeres, que penaliza a estas últimas claramente.



A día de hoy, las mujeres siguen asumiendo en mayor medida que los hombres las responsabilidades familiares y el cuidado de las personas dependientes y, por tanto, tienen mayores dificultades para equilibrar su presencia en el ámbito laboral y familiar, por lo que la conciliación sigue considerándose socialmente un problema “de mujeres”.

Y en esta tesitura, las medidas denominadas “de conciliación” se han dirigido hasta ahora, casi de forma exclusiva, hacia las mujeres y siempre en la misma dirección. Puesto que el problema de la conciliación ha surgido con la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, y no puede intervenir en el ámbito familiar para que los hombres asuman una mayor parte del trabajo no remunerado, el problema “se resuelve” permitiéndoles a ellas abandonar, temporal y/o parcialmente, el trabajo remunerado, a través de las reducciones de jornada, excedencias, etc. Es decir, cuando las mujeres no consiguen ser unas *super woman* capaces de asumirlo todo, deben renunciar en mayor o menor medida al trabajo remunerado y aceptar las consecuencias que de ello se derivan.

Además, otra importante barrera para el empleo femenino son los elevados costes que el cuidado infantil puede comportar, y es evidente que esta barrera será tanto más difícil de franquear mientras menor sea el ingreso que, con su trabajo, pueden obtener las madres. La conciliación laboral y familiar no es únicamente un problema de armonización de tiempos sino también de viabilidad económica.



Preguntas que debemos hacernos en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

1. ¿Es correcta la redacción del convenio colectivo, pacto de mejora o acuerdo similar, de todos los derechos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, y recientemente modificados por la *ley de igualdad*, en relación a permisos, excedencias, reducciones de jornada, suspensiones de contrato, etc.?
2. En caso negativo ¿cuáles son los derechos no recogidos o mal regulados?; ¿se producen discriminaciones en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada?
3. ¿Se han acordado mejoras en relación a estos derechos? En caso afirmativo, ¿para cuáles de ellos y en qué sentido?
4. En la práctica diaria ¿se hacen efectivos estos derechos sin ningún tipo de cortapisa por parte de la empresa?
5. ¿Utilizan hombres y mujeres en igual medida las excedencias y/o las reducciones de jornada para la atención de personas dependientes? ¿qué impacto produce el ejercicio de estos derechos sobre la promoción profesional?
6. ¿Son utilizadas las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para contratar a personas desempleadas en sustitución de quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural?
7. ¿Se incentiva de algún modo el hecho de que los hombres hagan uso de los permisos para el cuidado de personas?
8. ¿Existe flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo?
9. En el caso de las jornadas partidas ¿existe flexibilidad en el tiempo de comida?
10. Cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias ¿son compensados por tiempo libre? En caso afirmativo, ¿a cuánto tiempo libre se tiene derecho por cada hora realizada? y ¿cómo se gestiona su posterior disfrute?
11. ¿Tiene la plantilla determinados días retribuidos al año de libre disposición?
12. ¿Cabe la posibilidad de coger días libres adicionales no retribuidos?



Elaboración de tablas a partir de los datos disponibles:

Tipo de jornada	Total	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %
Continua					
Partida					
TOTAL					

Utilización de permisos	Total	Hombres	Mujeres	%Mujeres
PERMISOS RETRIBUIDOS				
Suspensión de maternidad				
Suspensión de paternidad				
Cesión de la maternidad al padre				
Riesgo durante el embarazo				
Riesgo durante la lactancia				
Reducción por lactancia				
Acumulación permiso de lactancia				
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes				
PERMISOS NO RETRIBUIDOS				
Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo				
Reducción de jornada por cuidado de familiares				
Excedencia por cuidado de hijo o hija				
Excedencia por cuidado de familiares				
Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependientes				



Interpretación de las tablas:

La conciliación entre vida laboral y vida personal y familiar se logrará cuando consigamos equilibrar adecuadamente los tiempos que dediquemos a cada uno de los ámbitos. **El aumento de este espacio temporal para la esfera personal y familiar no requiere necesariamente la reducción del tiempo dedicado a la esfera laboral**, en parte se lograría si toda la plantilla fuera más estricta en el cumplimiento de la jornada legalmente establecida y, sobre todo, si se introdujeran algunos cambios en la misma que la hicieran más respetuosa con el derecho a una vida privada.

En este sentido, la jornada continua frente a la partida ofrece evidentes ventajas. Si los datos constatan diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación al tipo de jornada, deberemos intentar esclarecer, por una parte, la razón de estas diferencias y, por otra, las consecuencias que de ellas se derivan. Si las mujeres tienen en mayor medida que los hombres jornada continuada puede ser debido a múltiples factores: están contratadas en mayor proporción a tiempo parcial; están haciendo uso en mayor medida del derecho a la reducción de jornada por cuidado de personas dependientes; son contratadas para determinados puestos de trabajo que se realizan en jornada continua, etc..

En relación a las posibles consecuencias deberemos **valorar si esta “ventaja” en el tipo de jornada, tiene consecuencias en relación a las posibilidades de promoción, en los niveles salariales**, en el acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales, etc.



La segunda tabla nos va a proporcionar una idea del nivel de sensibilización que la empresa y los hombres de la plantilla tienen en relación a la conciliación. Hay determinados derechos relativos a la maternidad de los que únicamente pueden hacer uso las mujeres, tales como las suspensiones por riesgo durante el embarazo y la lactancia, en este caso el grado de utilización podría ser un indicio de si la dirección entorpece o no la realización de tales derechos.

El resto de los permisos, incluida la suspensión por maternidad de la que los padres también podrían hacer uso, nos indicarán el diferente nivel de implicación de mujeres y hombres en los cuidados de las personas dependientes y, por tanto, la necesidad mayor o menor de poner en marcha campañas de sensibilización o medidas concretas en relación a este tema.



Posibles medidas de actuación en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

- Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc...
- Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
- Ampliar el permiso de lactancia a un mínimo de una hora diaria de reducción de la jornada personal, ampliable en caso de parto o adopción múltiple; y concretar como un derecho individual la posibilidad de acumular este permiso para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad.
- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como:
 - Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
 - Posibilitar la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan personas dependientes.
 - En concurso de traslados, otorgar prioridad a las personas trabajadoras con cargas familiares en la elección de centro de trabajo.



- Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.
- Estipular periodos vacacionales coincidentes con las vacaciones escolares.
- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
- Posibilitar la reducción de jornada por atención de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente, por ejemplo, de media hora diaria.
- Posibilitar la realización de la jornada continua siempre que no sea estrictamente necesario hacerla partida.
- Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información.
- Garantizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes.
- Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.
- Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.



Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo



Por qué es importante la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

La consideración del acoso sexual y del acoso por razón de sexo como **actos discriminatorios y, por tanto, contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres**, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

El *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual* de la CEE, de 27 de noviembre de 1991, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral, que justifica suficien-



temente la conveniencia, tanto para la plantilla como para la empresa, de intervenir sobre este problema:

“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”.

Cómo podemos evaluar la situación de nuestra empresa en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

Es evidente que nos encontramos ante un aspecto básico en relación a la igualdad entre mujeres y hombres que no puede ser evaluado mediante datos estadísticos. Se trata de una problemática que responde a un claro desequilibrio de poder entre géneros, desfavorable para las mujeres, y cuya manifestación reviste formas muy diversas, di-



rectas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, que pueden producirse de forma puntual o continuada.

Algunos estudios realizados en diversos países europeos han puesto de manifiesto la clara relación existente entre el riesgo de sufrir acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo, siendo las divorciadas o separadas, las jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres con discapacidad física, las lesbianas y las pertenecientes a minorías raciales las que mayor riesgo corren de sufrir este tipo de acoso.

A la falta de datos cuantitativos debemos agregar dos dificultades más de cara al análisis: en primer lugar, **la falta de sensibilidad social** y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas, que se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas; y, en segundo lugar, el hecho de **que las personas que lo padecen a menudo son reacias a quejarse**, de forma que de la ausencia de denuncias no podemos inferir la inexistencia de situaciones de acoso.

Por tanto, **la evaluación deberá centrarse en el análisis del ambiente y de las condiciones laborales de la empresa**, intentando discernir si nos encontramos o no ante un entorno proclive a situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. La respuesta a la siguiente batería de preguntas puede servirnos de orientación en nuestro propósito:



1. ¿En nuestra empresa hay un número importante de mujeres con contrato temporal?
2. ¿Las mujeres contratadas temporalmente son en su mayoría jóvenes recién incorporadas al mercado de trabajo?
3. ¿Hay divorciadas o separadas que, tras una larga ausencia del ámbito laboral, se han reincorporado recientemente?
4. ¿Se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras y/o compañeros?
5. ¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?
6. ¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?
7. ¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual?
8. En caso afirmativo ¿cuál es el proceso de denuncia? ¿qué participación tiene la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en su tratamiento? ¿qué penalización tiene? ¿es acorde a la normativa vigente?
9. ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en la empresa?
9. En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar? ¿se abrió un proceso de investigación? ¿cuáles fueron las consecuencias finales para la víctima y para el agresor?



Qué podemos hacer en relación al acoso sexual y acoso por razón de sexo

El artículo 48 de la LOIEMH establece, por una parte, la responsabilidad de la empresa en la promoción de condiciones de trabajo que eviten estos tipos de acoso, por otro lado, fija la necesaria negociación con la RLT de códigos de buenas prácticas, así como la realización de campañas informativas o de acciones formativas y, finalmente señala la responsabilidad de la representación de los trabajadores y las trabajadoras en relación a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo:

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que **deberán negociarse con los representantes de los trabajadores**, tales como **la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.***

*2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a **prevenir** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la **sensibilización** de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la **información** a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.*

Aunque la *ley de igualdad* no especifica el contenido mínimo que deberían tener los **protocolos de actuación** frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, sí



podría servirnos como orientación lo regulado en el artículo 62, dirigido al logro de la igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

“Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”.*

En cualquier caso, deberemos ser conscientes de que la existencia de un procedimiento para tratar las denuncias de acoso sexual y de acoso por razón de sexo debe ser un componente más, pero no el único, de la estrategia para enfrentarse al problema. **El objetivo primordial debería ser la prevención mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a este tipo de actuaciones.**



Posibles medidas de actuación en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- Crear un “Protocolo de Actuación” que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
- Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
- Garantizar la participación de la RLT en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso.



- Creación de la figura de Agente de Igualdad, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Dotar de competencias a la comisión paritaria del convenio o a la comisión de igualdad para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.
- Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.



Sensibilización y comunicación



Por qué es importante la información y comunicación:

La información es la primera vía de sensibilización de la población o de la plantilla de una empresa concreta, en relación a la igualdad de oportunidades en general o de determinados aspectos específicos sobre los que es necesario seguir insistiendo para lograr un cambio de mentalidad al respecto, tales como:

- Romper con la segregación ocupacional beneficia tanto a las mujeres como a los hombres.
- La desigualdad salarial es una discriminación absolutamente injusta y, por tanto, nadie debería permitirla.
- Los hombres deben asumir en mayor medida los trabajos derivados de sus responsabilidades familiares.
- Para el empresariado es más productivo primar la profesionalidad y la eficacia que la disponibilidad total.
- Todas las personas deben implicarse en la prevención de cualquier tipo de acoso.



Puede ocurrir que en una empresa, tanto la dirección como la RLT, ya estén lo suficientemente sensibilizados al respecto y que hayan adoptado, incluso, algún acuerdo para mejorar determinadas cuestiones en relación a la igualdad entre mujeres y hombres y que, sin embargo, la plantilla no conozca ni el acuerdo ni el trabajo que en este sentido se esté desarrollando. O es posible que lo conozca sólo una parte de la plantilla, aquella que tiene acceso a un canal de comunicación restringido, lo que implicaría una limitación en el nivel informativo y, consecuentemente, en el nivel de participación del resto de la plantilla.

En este supuesto sería necesario revisar las prácticas de comunicación existentes para corregir aquellas que puedan resultar deficientes y **asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual**.

Los canales de información empleados son básicos también, por ejemplo, para conocer la oferta formativa de la empresa; las mejoras existentes con respecto a la legislación en relación a los permisos o vacaciones; para optar a un cambio de puesto de trabajo que implique una promoción profesional, el acceso a un tipo diferente de actividad, un cambio de horario más compatible con otras actividades personales o con responsabilidades familiares, o una movilidad geográfica interesante, etc.



Preguntas que debemos hacernos en relación a la información y comunicación:

1. ¿Existe una política de comunicación en la empresa?
2. En caso afirmativo ¿cómo es?
3. ¿Qué tipo de información circula a nivel interno?
4. ¿Quién genera la información?
5. ¿Se utilizan imágenes y/o un lenguaje sexista?
6. ¿Qué canales de comunicación interna se utilizan?
7. ¿Tiene acceso a estos canales de información toda la plantilla en igualdad de condiciones?
8. En caso negativo ¿se emplean distintos canales de comunicación en función de la materia de que se trate?
9. ¿La utilización de diferentes niveles de información afecta de forma desigual a hombres y mujeres?
10. ¿Qué tipo de información circula a nivel externo?
11. ¿Qué canales de información se emplean para publicitar las ofertas de trabajo?



Posibles medidas de actuación en relación a la información y comunicación:

- Incluir en el convenio colectivo, pacto de empresa o acuerdo similar, una cláusula expresando el compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores como una de las prioridades en la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: buzones de sugerencias; instituir la sección de “Igualdad de oportunidades” en el tablón de anuncios; intranet; etc..., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.
- Informar periódicamente del desarrollo del plan de igualdad:
 - Cómo se ha realizado el diagnóstico.
 - Resultados obtenidos.
 - Objetivos del plan de igualdad.
 - Proceso de desarrollo del plan.
- Motivar a la participación a través de la comunicación con la comisión de igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan.
- Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.



- Establecer, entre las funciones de la comisión de igualdad la revisión del texto del convenio colectivo o acuerdo de aplicación en la empresa con una perspectiva de género y la elaboración de una redacción alternativa, de modo que, por ejemplo:
 - La denominación del convenio o acuerdo excluya la utilización de denominaciones de los colectivos afectados en masculino.
 - La definición del ámbito personal mencione explícitamente a las trabajadoras y trabajadores.
 - La descripción de las funciones o tareas, la definición de las categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, ropa de trabajo, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.





**secretaría confederal
de la mujer**



Subvencionado por:

