

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

Preguntas frecuentes sobre la Igualdad en las empresas. Derechos y legislación.


Andalucía
se mueve con Europa



Servicio Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA E IGUALDAD



Elaborado por

Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía

Coordina

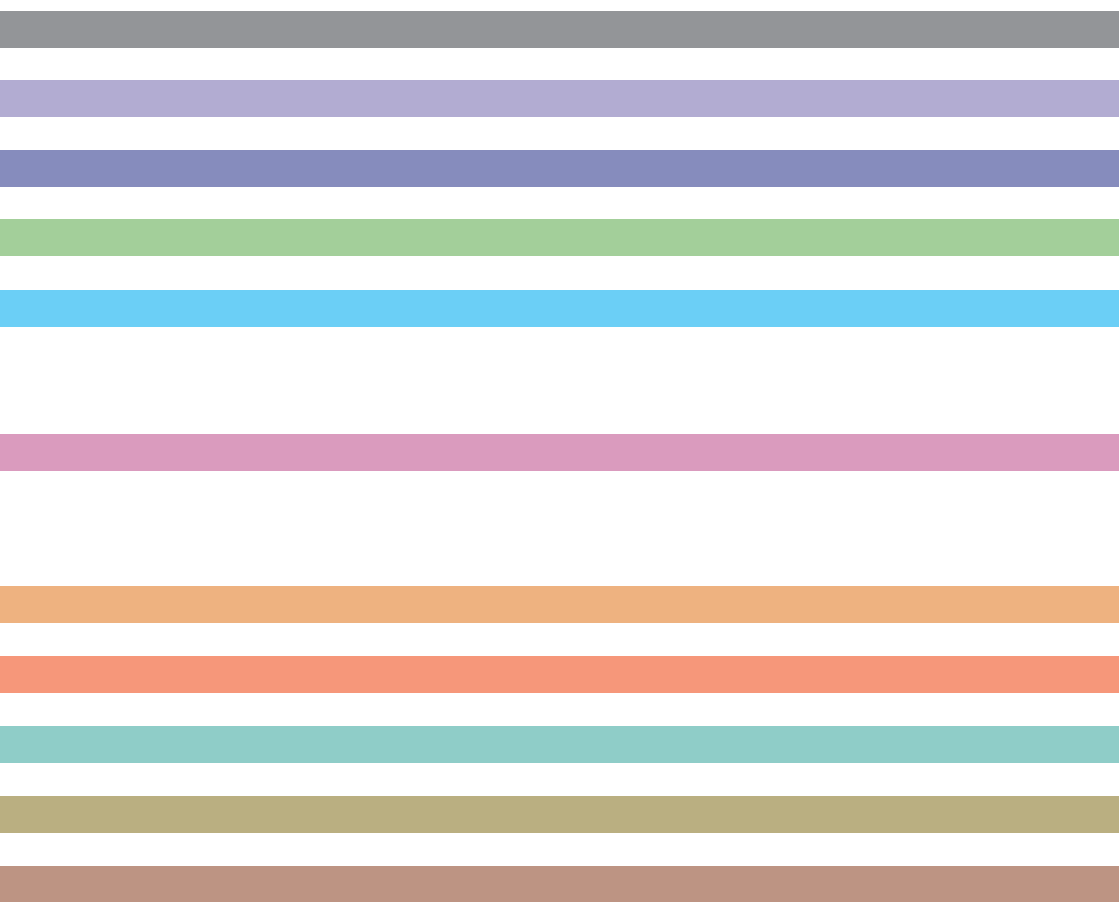
Antonia Martos Jiménez

Secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía

Diseño, maquetación e impresión

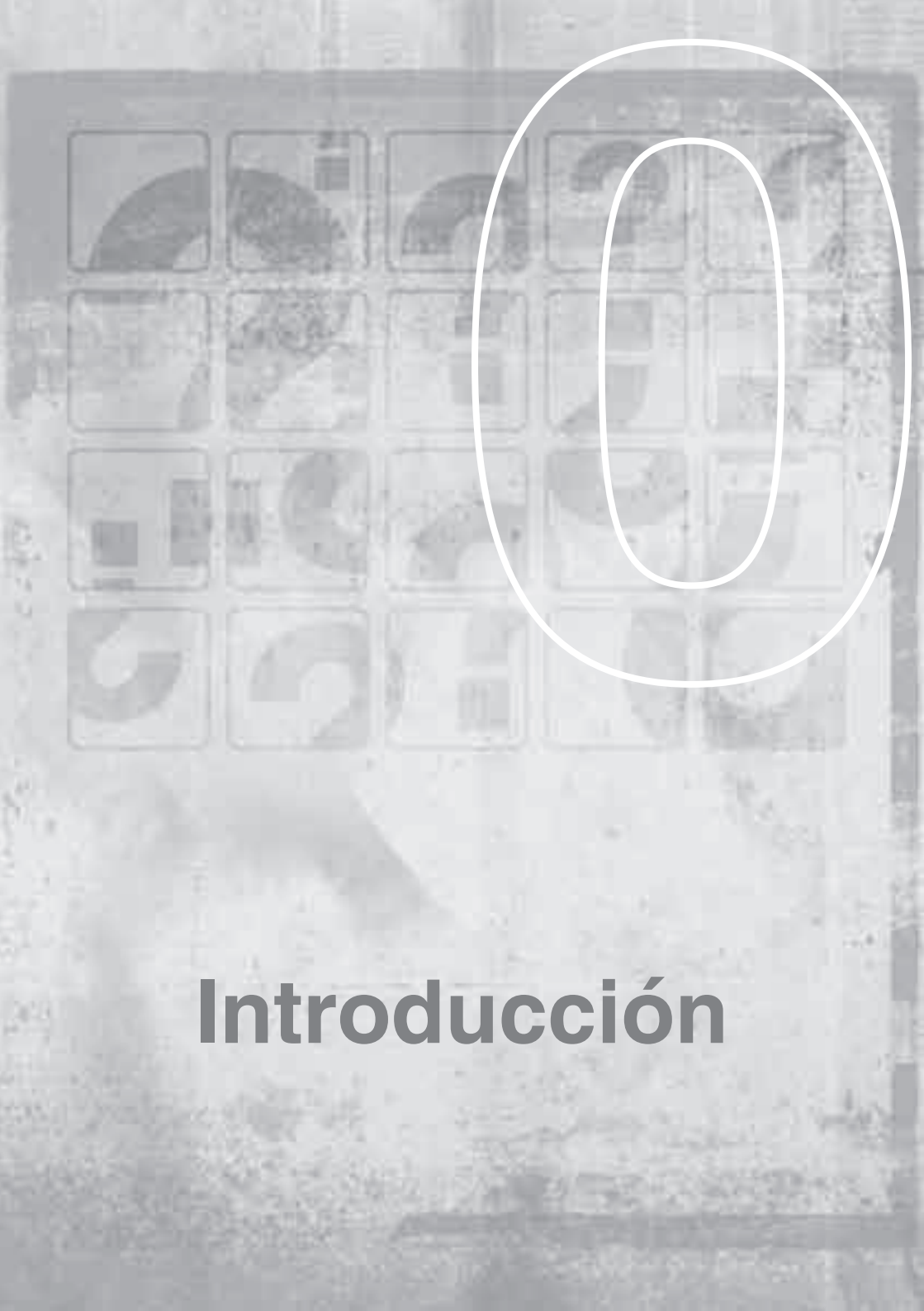
Puntoreklamo

Guía de preguntas frecuentes
sobre derechos y legislación
para la Igualdad de Oportunidades
en las empresas.



Índice

	0. Introducción	7
	1. Maternidad	11
	2. Paternidad.....	35
	3. Lactancia.....	41
	4. Reducción de Jornada.....	49
	Por cuidado de menores	
	Por cuidado de familiares dependientes	
	5. Excedencias.....	61
	Por cuidado de menores	
	Por cuidado de familiares dependientes	
	6. Otros permisos de Conciliación.....	73
	7. Violencia de género.....	83
	8. Acoso sexual.....	91
	9. Desigualdad Salarial.....	95
	10. Planes de Igualdad.....	97



Introducción

0

Introducción

La aprobación y puesta en marcha de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ha conllevado una serie de modificaciones en permisos y derechos relacionados con el fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como ha constituido un avance de cara al logro de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las responsabilidades familiares, con la aprobación del permiso de paternidad- y a la implantación de políticas de igualdad en las empresas para erradicar las discriminaciones que por razón de sexo se siguen produciendo en el mercado laboral.

La crisis económica está incidiendo de manera más negativa entre las mujeres porque su situación de partida en el mercado de trabajo siempre ha estado en desventaja con respecto a la de los hombres: a las dificultades de acceso que siempre han tenido las mujeres, hay que añadir que, una vez dentro del mercado laboral, las mujeres protagonizan la precariedad laboral al ocupar mayoritariamente las modalidades de contratación temporal y la jornada a tiempo parcial, ocupan los puestos más bajos del escalafón profesional, sufren la feminización de sectores de actividad más precarios, la falta de conciliación y de corresponsabilidad que frena su desarrollo profesional, la brecha salarial, etc. Con la crisis, la empleabilidad de las mujeres está empeorando debido, entre otras cosas, a los recortes en sanidad, educación, servicios, sectores en los que las mujeres trabajan mayoritariamente.

Toda esta situación de discriminación de las mujeres se está viendo agravada por la última reforma laboral. Una reforma que facilita el despido, que otorga a las empresas el poder para modificar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras en materias como jornadas de trabajo, horario y distribución

del tiempo de trabajo, algo que atenta contra los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una reforma laboral que está bloqueando la negociación colectiva, cuestión que hacen peligrar el cumplimiento de la legislación en materia de las políticas de igualdad en las empresas como los planes de igualdad o los protocolos de actuación ante casos de acoso sexual y moral por razón de sexo

Por este motivo, desde la secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía, se ha visto imprescindible elaborar la presente guía de preguntas frecuentes, en la que se aporta información y las claves de cómo se deben abordar las dudas más frecuentes que suelen llegar a nuestras secretarías de la mujer y asesorías jurídicas relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal así como con la negociación e implementación de planes de igualdad en las empresas, un materia de consulta que será de gran utilidad para vuestro trabajo sindical.

Antonia Martos Jiménez
*Responsable de la Secretaría de la Mujer
de CCOO-Andalucía*



Maternidad

1

Maternidad

Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores:
Suspensión por maternidad (modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En 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. En el supuesto de fallecimiento del hijo, 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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,

y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, 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.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párra-

fos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En 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 períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

¿Tengo obligación de informar a mi empresa de que estoy embarazada? Si es así, ¿cuándo tengo que comunicarlo?

La Ley no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta. Sin embargo, es conveniente que se lo comuniques a la empresa si en tu puesto de trabajo existe algún riesgo para tu salud o la del bebé durante el embarazo, de modo que la empresa adopte cuanto antes las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos. Además, deberás informar a la empresa para poder solicitar los permisos para los exámenes prenatales y/o preparación al parto.

No obstante, no es conveniente comunicarlo con carácter previo al inicio de la prestación laboral o en los procesos de selección para acceder a un puesto de trabajo.

¿Tengo derecho a solicitar permiso retribuido para ir a revisiones médicas en caso de embarazo? ¿Por cuánto tiempo?

Si. Existe un permiso retribuido para acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable para la realización de los mismos, y no te pueden descontar nada del salario por estas ausencias. En cualquier caso, no olvides solicitar justificante de asistencia al mismo.

También dispones de un permiso retribuido para la realización de técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo, pero justificando la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Tengo que hacerme la prueba de la amniocentesis y el médico me ha dicho que tengo que guardar dos días de reposo, ¿tengo algún derecho para ello o debo solicitar algún tipo de baja?

Debes comunicarlo en la empresa y si te ponen algún tipo de problema, puedes solicitar la baja en el médico de la Seguridad Social.

Artículo 53.4 del ET: Forma y efectos de la extinción por causas objetivas (modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la 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 en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

La de los 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.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

¿Puede la empresa despedirme por estar embarazada?

El despido de una trabajadora por estar embarazada se considera despido discriminatorio por razón de sexo, y, por tanto, es nulo (es decir que la trabajadora

tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios de tramitación como si no la hubieran despedido).

Es importante tener en cuenta que será nulo única y exclusivamente si la empresa no puede justificar que el despido se debe a otras causas ajenas al embarazo.

Si te encuentras en esta situación, debes presentar una demanda por vulneración de derechos fundamentales antes de que transcurran veinte días desde que se produce la extinción de la relación laboral por parte de la empresa, por lo que es aconsejable que recurras a asistencia legal lo antes posible.

En estos momentos estoy en periodo de prueba en mi empresa y me he enterado de que estoy embarazada ¿me pueden despedir?

Como en el caso anterior, si te despiden durante el periodo de prueba por estar embarazada, y la empresa no puede justificar una causa distinta del embarazo, el despido será considerado nulo. Si sospechas que éste es tu caso, solicita asistencia legal lo antes

posible, pues sólo tienes veinte días de plazo desde la fecha de fin de tu contrato para presentar la demanda.

Estoy embarazada y mi contrato temporal finaliza antes de dar a luz. ¿Qué puedo hacer si no me renuevan el contrato por estar embarazada?

Como en los casos anteriores, si te encuentras en esta situación, debes presentar una demanda por vulneración de derechos fundamentales antes de que transcurran veinte días desde la extinción de tu contrato por parte de la empresa, por lo que es conveniente que busques asistencia legal lo antes posible.

Cuando me incorpore tras la baja por maternidad ¿hay algún periodo de tiempo durante el que la empresa no me pueda echar?, es que temo que cuando me incorpore me digan que mi puesto ya no es necesario (aunque sea mentira).

Tras la incorporación de la baja por maternidad, o incluso durante la misma o estando embarazada.

Durante el embarazo, la suspensión del contrato por maternidad y al reincorporarte a tu puesto de trabajo tras la misma te pueden despedir, pero para que ese despido sea válido es necesario que esté justificado, es decir, o bien que sea un despido disciplinario o que sea por causas objetivas (causas económicas, organizativas, etc.). Si se dan esas causas no tienes preferencia sobre otros frente a estos despidos.

Si sospechas que la causa de despido en realidad se debe a tu embarazo o maternidad puedes denunciarlo y en caso de que se demuestre que esa es la causa, se declarará la nulidad del despido y la empresa deberá readmitirte y abonarte los salarios que hubieras dejado de percibir.

¿Cuándo puedo solicitar el permiso de maternidad?

Puedes solicitarlo cuando quieras, siempre que seis semanas se disfruten inmediatamente después del parto, para la recuperación de la salud de la madre.

¿Cuál es la duración el permiso por maternidad?

En caso de parto, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo se distribuye a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de discapacidad del hijo, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas más, en total 18 semanas.

En caso de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, se distinguen dos supuestos:

- **Menores de 6 años**, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en caso de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo. El período se contabiliza a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, provisional o definitivo, o bien a partir de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.

- **Menores a partir de 6 años ó más**, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas en los siguientes casos:
 - Menores discapacitados.
 - Menores con especiales dificultades de inserción social y familiar, por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas más, en total 18 semanas.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de fallecimiento de la madre ¿puede el padre u otro progenitor disfrutar el permiso de maternidad?

Sí, en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabajase o no, el otro proge-

nitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o de la parte que reste de las 16 semanas computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera disfrutado con anterioridad al parto.

En caso de fallecimiento del hijo, ¿la madre tiene derecho al permiso de maternidad? Si es así, ¿durante cuanto tiempo?

En caso de fallecimiento del hijo, la madre tendrá derecho a las 16 semanas del permiso íntegro de maternidad. Sin embargo, si así lo deseara la madre, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio después del parto puede solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo.

¿Es cierto que puedo ceder parte del permiso por maternidad al padre de mi hijo? ¿En qué condiciones?

Sí. Si ambos progenitores trabajan, en caso de parto, la madre puede cederle al padre un máximo de 10 semanas de su permiso por maternidad, aunque las seis primeras semanas son de disfrute obligatorio para la

madre, pues están destinadas a su recuperación física tras el parto. Al inicio del descanso por maternidad, la madre podrá optar porque el padre u otro progenitor disfrute de una parte determinada del periodo de descanso, ya sea de forma simultánea al descanso de la madre, o bien inmediatamente después de este.

En caso de adopción o acogimiento, si ambos progenitores trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a opción de los interesados, quienes podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre de forma ininterrumpida y sin superar entre los dos las 16 semanas del permiso por maternidad.

Me he reincorporado de la maternidad y me han cambiado las funciones, la jornada y el sistema de trabajo ¿qué puedo hacer?

Puedes impugnar esa medida que te ha impuesto la empresa. Por regla general, existe un plazo de 20 días para manifestarle a la empresa tu disconformidad con la medida. Ten en cuenta que, mientras se resuelve la situación, tendrás que cumplir con lo que dice la empresa.

No he disfrutado las vacaciones de este año por encontrarme de baja maternal ¿las he perdido definitivamente?

No las has perdido. Las vacaciones que no hayas podido disfrutar por estar de baja, ya sea maternal o por cualquier otro motivo, no se pierden y las puedes disfrutar al año siguiente a continuación de la maternidad, pero recuerda que las debes solicitar.

¿Cuál es el importe de la prestación que cobraré durante la suspensión de mi contrato por maternidad?

La prestación económica no tiene un importe establecido, sino que dependerá del salario que percibas en tu puesto de trabajo. La cuantía de dicha prestación es del 100% de la base reguladora. Ésta se calcula dividiendo la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio de tu baja por maternidad entre el número de días a que se refiera esa cotización. Su abono le corresponde a la Seguridad Social.

¿Cuánto le corresponde al padre u otro progenitor que disfrute la baja por maternidad?

Al igual que la madre que disfruta una baja por maternidad, el padre que disfruta parte de la misma tiene derecho a una prestación económica cuya cuantía será el 100% de la base reguladora. Ésta se calcula dividiendo la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio de tu baja por maternidad entre el número de días a que se refiera esa cotización. Su abono le corresponde a la Seguridad Social.

¿Qué requisitos debo cumplir para percibir la prestación por maternidad?

Para percibir la prestación por maternidad, debes acreditar, al menos, los siguientes periodos de cotización a la Seguridad Social, ya sea en alta o en situación asimilada al alta:

- Si la trabajadora o el trabajador tienen menos de 21 años en el momento del parto o de la decisión administrativa o resolución judicial de acogimiento o adopción, no se exigirá ningún periodo previo de cotización.

- Si la trabajadora o el trabajador tienen entre 21 y 26 años en ese momento, el periodo mínimo de cotización que se debe acreditar es de 90 días cotizados dentro de los siete años anteriores al inicio de la baja/suspensión por maternidad, o 180 días cotizados es su vida laboral hasta ese momento.
- En caso de que la trabajadora o el trabajador tenga más de 26 años en el momento del parto, deberá acreditar un mínimo de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al inicio de la prestación, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral.

¿Tengo derecho a percibir la prestación por maternidad si estoy desempleada y cobrando el paro?

Si en el momento del parto te encuentras en situación legal de desempleo, y estás percibiendo la prestación contributiva por desempleo, Sí tienes derecho a cobrar la prestación por maternidad, siempre y cuando cumplas los requisitos de cotización previa que establece la legislación.

Voy a dar a luz dentro de poco pero no he cotizado el periodo mínimo que establece la ley. ¿Tengo derecho a algún tipo de prestación?

Aunque no hayas cotizado el periodo mínimo establecido por ley, pero cumples el resto de requisitos, tienes la posibilidad de percibir durante los 42 días inmediatamente posteriores al parto, un subsidio especial, no contributivo, cuyo importe será del 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), vigente en ese momento.

¿Cuáles son los supuestos que se consideran situación asimilada al alta para tener derecho a la prestación por maternidad?

Para tener acceso a la prestación por maternidad se consideran situaciones asimiladas al alta, es decir, se computan como si las hubieras cotizado:

- La situación legal de desempleo total por la que se percibe prestación contributiva.
- El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representati-

vo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico, o estatal que dio lugar a la excedencia forzosa.

- El traslado del trabajador o trabajadora por la empresa fuera del territorio nacional.
- Los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos y el primer año de excedencia por cuidado de familiares.
- Otras situaciones que reglamentariamente se prevean.

Artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores: Riesgo durante el embarazo o la lactancia. (Modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve me-

ses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En mi puesto de trabajo existen condiciones laborales que creo que son un riesgo para mi embarazo.

Hay que tener claro que no todo trabajo ni toda situación suponen una “situación de riesgo” para el embarazo, derivada del puesto de trabajo. No es lo mismo un embarazo de riesgo que el hecho de que las condiciones laborales puedan suponer un riesgo para el normal desarrollo del embarazo o la lactancia, haciendo peligrar la salud de la madre, el feto o el hijo o la hija lactante. En cualquier caso, será el médico quien lo certifique.

Estoy embarazada y trabajo en unas condiciones que ponen en peligro mi embarazo, ¿qué debo hacer?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Art. 26) establece que, en caso de riesgo durante el emba-

razo, la empresa debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.

Si esto no es posible, o si, aún siéndolo, no desapareciera dicho riesgo, la empresa deberá asignarte a un puesto diferente compatible con tu estado, dentro de tu grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo. Si este cambio tampoco fuera posible, pueden destinarte a un puesto no correspondiente a tu grupo o categoría, pero en ningún caso este cambio podrá perjudicar a tu categoría o condiciones laborales, debiendo mantenerte el mismo horario de trabajo y salario.

Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, entonces podrán pasarte a la situación de baja por riesgo durante el embarazo mientras exista el mismo, siempre mediante un parte de baja que facilitará el médico.

Estoy de baja por riesgo durante el embarazo ¿cuál es la prestación económica que me corresponde?

Durante este periodo de baja tienes derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora.

Si la Mutua o el Instituto Nacional de la Seguridad Social me deniegan la situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia ¿qué puedo hacer?

Tienes la posibilidad de impugnar en un plazo de 30 días desde la notificación de la denegación.



Paternidad

2

Paternidad

**Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.
Suspensión del contrato de trabajo por paternidad**
(modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos

de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, 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 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un

mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

¿Cuántos días de permiso le corresponden a un trabajador por el nacimiento de su hijo?

El Estatuto de los Trabajadores establece un permiso de dos días por nacimiento, que serán ampliados a cuatro en caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto. No obstante, este permiso puede ser mejorado por Convenio Colectivo.

¿En qué consiste el permiso por paternidad?

El permiso por paternidad consiste en un permiso de **trece días ininterrumpidos**, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples

en dos días por cada hijo a partir del segundo, e independiente del permiso de maternidad, al que tiene derecho el padre u otro progenitor en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

Además, si el nacimiento se produce dentro de una familia numerosa (o de una familia que se convierta en numerosa con el nuevo hijo o hija) o con un miembro de la misma con discapacidad, el permiso será de **20 días**.

Este permiso puede disfrutarse, siempre previa comunicación a la empresa, en un período que va desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (2 días) hasta que finalice el período del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar el permiso por maternidad.

En caso de adopción o acogimiento, este permiso podrá disfrutarse durante el período comprendido entre la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice el período del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar el permiso por maternidad.

¿Cuáles son los requisitos para cobrar la baja por paternidad?

El trabajador tiene que estar afiliado a la Seguridad Social en alta o situación asimilada al alta y acreditar un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso o alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha y demás condiciones que se determinen reglamentariamente.

¿Cuánto va a cobrar el padre u otro progenitor durante el permiso de paternidad?

La prestación de la Seguridad Social es igual que en los casos de baja por maternidad. La cuantía de la prestación económica con cargo a la Seguridad Social es del 100% de la base reguladora. La base reguladora es la equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

¿En caso de nacimiento prematuro o si el recién nacido debe permanecer hospitalizado tras el parto, hay algún permiso especial para estos casos?

Tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En el caso de adopción y acogimiento, ¿quién puede disfrutar el permiso de paternidad?

En el caso de adopción o acogimiento este permiso de 13 días corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. Cuando el permiso de maternidad, 16 semanas, hayan sido disfrutadas en su totalidad por uno de los progenitores, el permiso de paternidad solo podrá ser disfrutado por el otro progenitor.



Lactancia

3

Lactancia

Artículo 37.4 del ET. Descanso semanal, fiestas y permisos (modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

¿En qué consiste el permiso de lactancia? ¿Lo puedo acumular?

Según el art.37.4 del E.T. todas las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones (media hora a la entrada y media a la salida). La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple (dos hijos=dos horas, etc...).

Este permiso, que es retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La trabajadora o el trabajador podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la hora de reducción en jornadas completas, siempre y cuando esté recogido en el convenio colectivo o en acuerdo con el empresario. No obstante, el ET no concreta el número de días que te corresponderían si lo acumulas, ni la forma en que se calcula. Consulta tu convenio colectivo, por si se hubiera regulado en el mismo.

¿El permiso de lactancia se disfruta tanto en caso de lactancia natural como artificial?

Sí, este permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial, pues no hay ninguna norma o sentencia que dicte lo contrario.

¿Cómo se calcula la duración de la acumulación del permiso de lactancia?

No hay ninguna norma que concrete cómo se realiza el cálculo de la acumulación, ya que el Estatuto de los Trabajadores remite a los Convenios Colectivos o, en su defecto, al acuerdo entre la trabajadora y la empre-

sa; pero teniendo en cuenta la redacción del permiso, es lógico pensar que el cálculo es sobre 1 hora diaria. Para calcularlo, hay que contar una hora por cada día laborable desde la incorporación del permiso de maternidad o paternidad, hasta que el menor cumpla 9 meses, y luego dividir el resultado por las horas de tu jornada laboral.

Si trabajo a tiempo parcial o con reducción de jornada, ¿me pueden reducir la duración del permiso de lactancia?

Cuando pidas el permiso de lactancia, solicítalo conforme lo marca la ley o tu convenio colectivo- normalmente se establece un mínimo de 15 días-, sin hacer referencia a la duración de la jornada laboral. Al fin y al cabo, este es un derecho del niño, que debe ejercerse con independencia de la jornada de la madre, y hay sentencias al respecto.

Si la empresa te pone algún tipo de problema, sobre todo si solicitas el permiso acumulado en jornadas completas, solicita la respuesta por escrito y ponte en contacto con tu representación sindical.

¿Se puede disfrutar la hora de ausencia del trabajo al comienzo o al final de la jornada?

Aunque los tribunales consideran que disfrutar el permiso de lactancia con esas condiciones es en realidad reducir tu jornada laboral, tienes la posibilidad de solicitárselo a la empresa, y que sea ésta la que determine las condiciones de disfrute del permiso, pues si en tu convenio colectivo se equiparase la reducción de jornada por lactancia con la hora de ausencia, sí sería posible disfrutar esa hora de ausencia como planteas.

¿Tengo la opción de decidir el horario en el que voy a disfrutar el permiso por lactancia, o puede mi empresa obligarme a disfrutarlo cuando más le convenga?

Según la Ley de Igualdad, la trabajadora o el trabajador tienen la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo disfrute del permiso de lactancia.

Si no hubiera acuerdo con la empresa a la hora de concretar el horario del disfrute del permiso, puedes presentar una demanda ante los juzgados de lo Social para que reconozcan el ejercicio de este permiso. Para ello es conveniente que solicites ayuda legal lo antes posible.

¿Los hombres pueden solicitar el permiso de lactancia?

Sí, según el ET, el permiso de lactancia podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Esto se aplica en todos los casos, excepto si la madre trabaja como autónoma, caso en el que el padre no tendrá derecho a disfrutar este permiso.

¿Qué riesgos laborales pueden afectar a mi bebe durante el periodo de lactancia natural o embarazo?

Varias normativas recogen el derecho a la salud y la protección de la maternidad de las trabajadoras fren-

te a los riesgos que puede haber en los puestos de trabajo. En concreto, el “RD 298/2009 de 6 de Marzo, por el que se modifica el RD 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia”, establece una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden afectar la salud de la mujer embarazada o lactante, o a su descendencia.

¿Me pueden despedir por disfrutar mi permiso de lactancia?

No, al igual que en el caso de despido por embarazo, si te despidieran por solicitar o disfrutar el permiso de lactancia, sería un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, por lo que puedes demandar a la empresa dentro de los 20 días inmediatamente posteriores al despido.



Reducción de jornada

4

Reducción de Jornada

Artículo 37.5 del ET. Descanso semanal, fiestas y permisos (modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿En qué consiste el permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares?

Según el ET, (art. 37.5) los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a una reducción de jornada, para el cuidado de menores de 8 años, o mayores de esa edad hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con alguna discapacidad o que por enfermedad o accidente no se valga por sí mismo y que no realizan trabajo remunerado.

Esta reducción de jornada, con la correspondiente reducción proporcional del salario, puede ser de entre la mitad y 1/8 de la duración de la misma, y es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores

de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿Es cierto que hay un permiso para el cuidado de menores con enfermedades graves? ¿En qué consiste?

El permiso consiste en una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas se podrán establecer en el Convenio Colectivo.

¿Cuál es la duración del permiso de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares?

En el caso de la reducción de jornada por cuidado de hijos, la duración máxima es hasta que el o la menor cumpla 8 años, a menos que el convenio colectivo mejore este extremo. En el resto de casos, no hay límite, salvo el de 18 años en caso de reducción de jornada para el cuidado de menores con enfermedades graves.

¿Hay algún plazo para solicitarlo?

El disfrute de la reducción de jornada deberá preavisarse a la empresa, preferentemente por escrito, con al menos 15 días de antelación a la fecha de inicio de la reducción, a menos que por convenio colectivo haya establecido un plazo distinto, especificando la fecha en que se iniciará la reducción de jornada.

Del mismo modo, deberá preavisarse a la empresa con quince días de antelación a la fecha de incorporación a la jornada completa.

Si solicito una reducción de jornada por cuidado de familiares y/o menores ¿me pueden despedir?

Al solicitar una reducción de jornada, el ET ofrece una mayor protección frente a un posible despido, de modo que si éste se produce y no hay causa real justificada para proceder al mismo, el despido puede ser declarado nulo y la empresa se verá obligada a readmitir al trabajador o a la trabajadora. Por esta razón, es conveniente que busques ayuda legal pues tienes un plazo de 20 días para reclamar en caso de despido por esta causa.

¿Puedo pedir una reducción de jornada y un permiso de lactancia que coincidan en el tiempo?

Son permisos independientes y compatibles de modo que se pueden ejercer simultáneamente.

Si pido una reducción de jornada por cuidado de familiares y/o menores, ¿puedo elegir mi horario de trabajo?

Según el Estatuto de los Trabajadores (art 37.5), la concreción horaria (elección del horario laboral), la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponden al trabajador o la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En el caso de que la empresa denegase dicha elección de horario, es posible reclamarlo a través de los Juzgados de lo Social. La Ley de Procedimiento Laboral establece un procedimiento específico para estas reclamaciones.

¿Cuánto tiempo me puedo reducir la jornada para cuidado de hijos o familiares? ¿Cómo afectará esa reducción a mi salario?

La ley establece que la reducción de jornada como mínimo debe ser un octavo y como máximo la mitad de la jornada. En caso de la reducción de jornada

para cuidado de menores con enfermedades graves, la reducción de jornada puede ser, como mínimo, de la mitad de la jornada.

El salario se reducirá de forma proporcional a la reducción de jornada, afectando tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad Social.

¿Cómo me afectaría la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares en mis futuras prestaciones de la Seguridad Social?

Al reducirte el salario, lógicamente se reduce tu base de cotización, sin embargo, durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor, aunque la empresa haya cotizado por ti proporcionalmente a tu reducción de jornada, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

En el caso de estar disfrutando una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares y fuese despedida, ¿la indemnización por despido se calcula sobre el salario reducido o sobre el que cobraba antes de la reducción?

En el caso de una reducción de jornada por cuidado de menores de 8 años, el cálculo de la indemnización será el que te hubiese correspondido si no te hubieses reducido la jornada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

¿Cómo me afecta a la prestación por desempleo si cuando me han despedido estaba trabajando con reducción de jornada por cuidado de hijos?

No te afectará, pues para el cálculo de la base reguladora para la prestación por desempleo, las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción la jornada de trabajo.

Es decir, aunque mientras se está disfrutando de la reducción de jornada, la empresa cotiza en función de las horas de reducción, a efectos de prestaciones como la de desempleo, jubilación, etc., se calcula con las bases se incrementadas al 100%, como si no hubieses trabajado con reducción de jornada.

En el caso de haber estado disfrutando una reducción de jornada por cuidado de familiares, ¿Cómo me afecta esta reducción en futuras prestaciones de la Seguridad Social?

Durante el primer año de reducción de jornada por cuidado de familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, es decir, que a efectos de las bases de cotización, se te calculará como si hubieses trabajado a jornada completa, para las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Y en este caso, si fuese despedida ¿la indemnización por despido se calcula sobre el salario reducido o como si hubiera trabajado a jornada completa? y ¿cómo me afecta a la prestación por desempleo?

Si te despidiesen, al igual que en el caso de reducción de jornada por cuidado de hijos, el cálculo de la indemnización será el que te hubiese correspondido de haber trabajado con jornada completa, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

En cuanto a la prestación por desempleo, para calcular la base reguladora, las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si no se te hubiera reducido la jornada de trabajo.

5

Excedencias

5

Excedencias

Artículo 46.3 del ET. Excedencias para el cuidado de hijos o familiares (modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido

en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

¿Cuál es la duración del período de excedencia?

La excedencia por **cuidado de hijos** tiene una duración máxima de **tres años** a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa, para los casos de adopción o acogimiento tanto

permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

La duración máxima de la excedencia por **cuidado de familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, es de **dos años**, salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.

¿Puedo solicitar la excedencia en cualquier momento o hay que solicitarla a partir del nacimiento del hijo?

La excedencia por cuidado de hijos puede solicitarse en cualquier momento hasta que el menor cumpla 3 años, y no necesariamente a partir de nacimiento de hijo. Únicamente deberemos tener en cuenta que, lógicamente, si se solicita con posterioridad al nacimiento del hijo la duración de la excedencia será menor.

En caso de adopción, el plazo de 3 años comienza a contar desde la fecha de la resolución judicial o sentencia por la que se constituye la adopción o acogimiento.

En caso de que uno de los progenitores no trabaje, ¿puede el otro solicitar la excedencia por cuidado de hijos?

Sí. La ley reconoce que la excedencia por cuidado de hijos es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. Es decir, que cualquiera de los dos progenitores puede solicitar este tipo de excedencia independientemente de la situación laboral del otro progenitor.

¿Es posible solicitar la excedencia por cuidado de hijos por un periodo inferior al que establece la Ley?

Sí, la ley solo establece un límite máximo de duración de esta excedencia (3 años), pero no un límite mínimo, por lo que no hay inconveniente que se solicite para períodos inferiores por ejemplo para dos meses.

Así mismo, tanto la excedencia por cuidado de hijos como por cuidado de familiares puede disfrutarse de forma fraccionada, dentro del plazo legal de duración.

He disfrutado la excedencia por cuidado de hijos durante 1 año, ¿puedo solicitar ahora una prórroga para disfrutar la excedencia por más tiempo?

Sí, la duración de esta excedencia es como máximo de tres años, pero no existe la obligación de fijar desde su inicio el período por el que se quiera disfrutar.

Si disfruto una excedencia para el cuidado de hijos o familiares, ¿perjudicará a mi antigüedad?

El período en que la trabajadora o el trabajador permanezcan en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa.

Si solicito una excedencia para cuidado de hijos o familiares, ¿puedo perder mi puesto de trabajo?

No, durante el primer año tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo. Durante el 2º y 3º año la reserva es de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente al tuyo.

Si formarás parte de una familia numerosa, la reserva de tu puesto de trabajo se extiende hasta 15 meses en el caso de ser una familia numerosa de categoría general y 18 meses en los casos de familia numerosa de categoría especial.

¿El derecho de reserva de puesto de trabajo se cuenta desde el nacimiento del menor o desde la fecha en que comienza la excedencia?

El periodo de reserva de puesto de trabajo no se cuenta desde el nacimiento del hijo o hija, sino que comienza con el inicio del disfrute del periodo de excedencia.

¿Puede la empresa denegarme el reintegro después de haber disfrutado la excedencia por cuidado de hijos o familiares?

No. A finalizar el primer año de excedencia, puedes reincorporarte a tu mismo puesto de trabajo, ya que la Ley establece que durante ese período se te reservará tu puesto de trabajo. Una vez transcurrido el primer año, conservas también el derecho a la reserva del puesto de trabajo y por tanto el derecho al reintegro, pero en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si no te permitieran reincorporarte, podemos estar ante un despido, por lo que deberías acudir lo antes posible a tu sindicato o buscar asistencia legal, pues tienes sólo 20 días desde cuando deberías haberte reincorporado, para recurrir.

¿Existe algún plazo para comunicar la reincorporación al puesto de trabajo con motivo de la finalización del período de excedencia?

La ley no exige que el trabajador manifieste su voluntad de reincorporarse con una determinada antelación, bastando con que solicite el reintegro en cualquier momento anterior a la terminación de la ex-

cedencia, no obstante conviene hacerlo por escrito y con cierta antelación para evitar problemas.

¿Durante la excedencia está obligado el empresario a cotizar por el trabajador?

No, la empresa sólo tiene obligación de comunicar a la Seguridad Social el paso del trabajador o la trabajadora a la situación de excedencia, comunicando su baja, pero no tiene obligación de cotizar por ese trabajador o trabajadora.

¿Cómo afectaría la situación de excedencia por cuidado de hijos a unas futuras prestaciones?

Todo el período de excedencia por cuidado de hijos (tres años) tiene la consideración de situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo para la incapacidad temporal y la maternidad.

Los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos se consideran como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, inca-

pacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Este periodo de cotización efectiva tiene una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forme parte el menor, para cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, y 36 meses en los casos de familia numerosa de categoría especial.

¿Cuáles son las consecuencias a efectos de prestaciones de la Seguridad Social en la situación de excedencia por cuidado de familiares?

Todo el período de excedencia por cuidado de familiares (dos años) tiene la consideración de situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo para la incapacidad temporal y la maternidad.

El primer año de excedencia por cuidado de familiares se considera como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

¿Me pueden despedir por solicitar y disfrutar una excedencia por cuidado de hijos?

No, pues podría tratarse de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales. Si te despidieran por este motivo, busca enseguida asistencia legal, pues después del despido tienes sólo un plazo de veinte días para demandar a la empresa.

6

Otros permisos de Conciliación

6

Otros permisos de Conciliación

Artículo 37.3.b del ET. Descanso semanal, fiestas y permisos (modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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.

¿Existe algún permiso para el cuidado de familiares cuando están enfermos?

Sí, el Estatuto de los Trabajadores en el Art. 37.3 b) establece que el trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de dos días “por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días”.

¿En qué casos se puede utilizar este permiso?

El permiso de 2 días retribuidos o 4 días, si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento, se disfruta en los siguientes casos o situaciones:

- Accidente o enfermedad graves.
- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

El permiso para cuidado de familiares ¿para qué familiares se puede pedir?

Este permiso se puede pedir para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Es decir se puede pedir para el cuidado de hijos, nietos, padres, suegros, hermanos o cuñados en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

Mi hijo pequeño está enfermo y no puede ir al colegio, pero no tengo a nadie que lo cuide ¿hay algún permiso que pueda pedir en esta situación?

El Estatuto de los Trabajadores no regula ningún tipo de permiso para los padres trabajadores cuando su hijo pequeño está enfermo y necesita quedarse en casa. Tampoco regula los permisos para acompañar

al hijo al médico. Para estos casos hay que consultar el Convenio Colectivo de tu empresa, que es donde pueden estar regulados estos permisos, para saber si tienes derecho a alguno.

Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores: Jornada (modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

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.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

¿Existen otros derechos que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral?

Sí. La Ley de Igualdad recoge el derecho del trabajador o la trabajadora 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. Y otro tipo de derecho recogido en la legislación laboral es la excedencia voluntaria.

¿Dónde está regulado el derecho a adaptar la jornada?

El derecho a adaptar la jornada está regulado en el Art. 34 apartado 8 del Estatuto de los Trabajadores que establece que “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 aquella”.

¿En qué consiste este derecho de adaptar la duración y distribución de la jornada?

El Estatuto de los Trabajadores no concreta este derecho y remite su regulación y concreción a los Convenios Colectivos. Por tanto, serán los Convenios Colectivos los que concreten este tipo de permisos (por ejemplo flexibilidad horaria, elección de turnos de trabajo etc.) y en su defecto, el acuerdo al que lleguen la trabajadora o el trabajador, a nivel individual, con su empresa, respetando siempre lo establecido en el Convenio Colectivo.

Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores: Excedencias (modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

- 1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.*

2. *El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.*

4. *Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.*

5. *El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.*

6. *La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.*

¿Dónde están reguladas las excedencias voluntarias?

Las excedencias voluntarias están reguladas en el art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores que establece que “El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.”

¿En qué casos se puede solicitar la excedencia voluntaria?

La excedencia voluntaria se puede disfrutar por cualquier causa, ya sea por cualquier interés personal o profesional del trabajador o la trabajadora.

¿Cuál es la duración de las excedencias voluntarias?

La Ley establece para la excedencia voluntaria una duración mínima de 4 meses y una duración máxima de 5 años.

¿Qué requisitos debo cumplir para poder disfrutar una excedencia voluntaria?

El Estatuto de los Trabajadores exige como requisitos para disfrutar la excedencia voluntaria:

- Tener al menos 1 año de antigüedad en la empresa.
- Que, si anteriormente has disfrutado una excedencia voluntaria, hayan transcurrido más de 4 años desde su finalización.
- Cualquier otro requisito que haya sido establecido en el convenio colectivo que se te aplique.

¿Cuáles son mis derechos laborales mientras disfruto una excedencia voluntaria?

El tiempo que permanezcas en situación de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad y tendrás un derecho preferente de reingreso en el caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya o que pueda producirse en la empresa, pero no tienes derecho a la reserva del puesto de trabajo.

¿Y cuáles son los efectos respecto a la Seguridad Social mientras el trabajador o la trabajadora permanezcan en situación de excedencia voluntaria?

Durante el tiempo que un trabajador o trabajadora se encuentre de excedencia voluntaria, la empresa no tiene obligación de cotizar ni el trabajador o la trabajadora en esta situación estarán en situación asimilada al alta, por lo que este periodo no se podrá computar para el cálculo de futuras prestaciones.

¿Establece la ley algún otro tipo de permiso para conciliar la vida familiar, personal y laboral?

No, pero a través de la negociación colectiva se pueden establecer otros permisos, como los días de asuntos propios, permisos para el acompañamiento de familiares a consulta médica o los permisos no remunerados. La regulación de estos permisos corresponde exclusivamente al Convenio Colectivo que se te aplique, por lo que, para más información, es conveniente que revises tu convenio colectivo o consultes con la representación sindical en tu empresa.



Violencia de género

7

Violencia de Género

Artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores. Reducción de Jornada.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 40. 3 bis del ET: Movilidad geográfica.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 45.1.n del ET: Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 48.6 del ET: Suspensión con reserva de puesto de trabajo

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 49.1.m del ET: Extinción del contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

¿Qué derechos tengo en mi empresa por ser actualmente mujer víctima de violencia de género?

El Estatuto de los Trabajadores reconoce varios derechos a las trabajadoras víctimas de violencia de género, entre ellos:

- reducción de la jornada de trabajo y la reordenación del tiempo de trabajo,
- cambio de centro de trabajo, dentro o fuera de la misma localidad,
- suspensión del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo,
- extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo,
- protección frente al despido derivado de las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

Tengo interpuesta una denuncia contra mi ex compañero sentimental y me da miedo trabajar sola por las tardes ¿Puedo solicitar un cambio al turno de mañana para evitar estar sola?

Puedes solicitar un cambio de horario o de jornada a la empresa por ser víctima de violencia de género. En el caso de que te lo denieguen, consulta tu caso concreto a tu representación sindical o acude a tu sindicato.

En caso de violencia de género, ¿existe algún derecho a reducir la jornada?

Sí. Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos establecidos en su convenio colectivo o en los acuer-

dos entre la empresa y la representación sindical, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, en las mismas condiciones establecidas para cualquier otra causa de reducción de jornada.

Quiero alejarme de mi maltratador, pero quiero seguir trabajando, ¿qué puedo hacer?

Según el ET puedes solicitar a la empresa un cambio de centro de trabajo dentro o fuera de tu localidad, y tendrás derecho preferente al traslado cuando surja una vacante en cualquiera de los centros de trabajo de tu empresa.

Una vez que hayas sido trasladada, se te reservará tu puesto original durante seis meses, y terminado este periodo, deberás elegir entre volver al mismo o continuar en el nuevo puesto. En este caso, la empresa no tendrá obligación de reservarte tu puesto anterior.

También puedes solicitar la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante un periodo máximo de 6 meses, aunque el juez podrá

prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, hasta un máximo de 18 meses. Durante el periodo de suspensión tendrás derecho a percibir la prestación por desempleo.

Otra opción que puedes elegir es la de extinguir definitivamente tu contrato de trabajo, también con derecho a la prestación por desempleo. Pero no olvides que para poder acogerte a estos derechos debes acreditar tu situación de víctima de violencia de género.



Acoso sexual

8

Acoso sexual

Artículo 4.2.e. del ET: Derechos laborales.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 54.2.b. del ET: Despido disciplinario.

Se considerarán incumplimientos contractuales: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 7 de la Ley de Igualdad. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.*
- 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.*

3. *Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
4. *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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Sufro continuas insinuaciones sexuales en mi trabajo, siempre por parte de la misma persona ¿Es necesario que me haya tocado para denunciarle por acoso sexual?

No, no es necesario. Existen diferentes tipos de acoso sexual que no tienen que ver con una agresión física, como el acoso sexual ambiental o el chantaje sexual. Si crees que estás siendo víctima de acoso sexual, ponte en contacto con la representación sindical en tu empresa o acude a tu sindicato para que te asesoren.

Mi jefe me está acosando sexualmente, pero tengo miedo de que me despida si le denuncio. ¿Qué puedo hacer?

El riesgo de despido existe, pero también se puede denunciar. Piensa que, si tú no denuncias, la situación sólo irá a peor y puede pasarle, además, a otras compañeras. Antes de tomar una decisión, acude a tu sindicato e infórmate de las alternativas.



Desigualdad Salarial

9

Desigualdad Salarial

Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores: Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

En mi empresa las trabajadoras no perciben las mismas retribuciones que los trabajadores ¿se puede reclamar la diferencia? ¿Qué plazo hay para reclamarlo?

Si, efectivamente, se da una discriminación por trabajos de igual valor podrá denunciarse la situación de forma individual o colectiva.

No hay plazos para denunciar la discriminación, ya que el paso del tiempo no implica una consolidación de esta práctica empresarial si ésta es contraria a derecho. Ahora bien, hay un año de plazo para reclamar las diferencias retributivas de forma que las cantidades van venciendo.



Planes de Igualdad

10

Planes de Igualdad

Artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores: Contenido.

A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

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.*

Artículo 45 de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. *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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

2. *En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*
3. *Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.*
4. *Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.*

5. *La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.*

Artículo 46 de la LOIEMH: Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasi-*

ficación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- 3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

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

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, 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.

Artículo 49 de la LOIEMH: Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Artículo 50 de la LOIEMH: Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

- 1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.*
- 2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.*

3. *Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.*
4. *Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.*
5. *El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.*

¿Por qué me beneficia que haya un plan de igualdad en mi empresa?

La implantación de un plan de igualdad beneficia al grueso de la plantilla de una empresa, puesto que su objetivo es garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad en el seno de las empresas, y la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo en la gestión de la misma. Entre otros aspectos, toca áreas como el acceso y la selección, la formación, la promoción, la conciliación, etc.

Como trabajadora, el que tu empresa esté aplicando un plan de igualdad te beneficia porque va a garantizar la presencia de las mujeres en los diferentes departamentos y categorías profesionales de la empresa, la flexibilidad horaria, la formación, promoción, además de eliminar las desigualdades salariales, todo ello en el seno de la legislación y política que hacen valer estas exigencias.

Además, se adoptan medidas relativas a flexibilidad horaria, acceso a la formación para las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de menores y/o personas dependientes así como en cuanto a la maternidad y la paternidad, posibili-

tarán la permanencia de las mujeres en el mercado laboral haciendo éste más igualitario.

Sin olvidar que la asunción de estas medidas revertirá positivamente en la eliminación de las desigualdades salariales, pues la aplicación de un plan de igualdad favorece la generación de entornos igualitarios libres de discriminaciones y acoso.

Por otro lado, la puesta en marcha de estas actuaciones y su difusión a través de medios de comunicación supondrá un ejemplo de responsabilidad social que contribuirán a generar cambios sociales en este sentido.

¿Cuándo se negocia un plan de igualdad?

El ET, en su art. 85, establece en la negociación de los convenios “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”. Además la Ley de Igualdad establece que esto “será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca” tras la entrada en vigor de la ley.

No obstante, los convenios negociados con anterioridad a la entrada en vigor de la LOIMH 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 tiene 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 del plan de igualdad, que se iniciaría con la realización del diagnóstico de situación.

No olvidemos que la ley de igualdad garantiza el acceso de la RLT o de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre los contenidos de los mismos y la consecución de sus objetivos, además del seguimiento de la evaluación de los acuerdos sobre planes por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que estos atribuyan estas competencias.

¿Cómo se elabora un plan de igualdad?

La elaboración del plan de igualdad debería producirse a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando a formar parte del cuerpo normativo del mismo. Por ello sería conveniente que la representación sindical contase con un informe diagnóstico de la situación de la plantilla en cuanto a igualdad, así como propuestas de objetivos y medidas que podrían conformar el plan.

Para la negociación, es recomendable que se constituya una comisión de igualdad que trabaje de forma paralela en el diagnóstico así como en la elaboración de objetivos y contenidos del plan. Es aconsejable que esta comisión esté compuesta por personas a las que la comisión paritaria haya otorgado capacidad de decisión y, preferentemente, personas comprometidas con la igualdad de oportunidades. Posteriormente el plan de igualdad será incluido en el convenio colectivo para la firma del mismo.

Si las partes negociadoras considerasen que no es posible realizar el 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 en el articulado del mismo se incluya una cláusula que establezca, al menos, los siguientes puntos:

- Establecimiento de un plazo para la realización del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad.
- Compromiso de adoptar el plan 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.
- Los 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 caso de que se produjera un bloqueo de la actividad de la comisión de igualdad o de incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

¿Cuales son las fases para la elaboración del plan de igualdad?

Como criterio general para la elaboración de un plan de igualdad en la empresa, se proponen una serie de pasos:

- Compromiso de integrar la igualdad entre hombres y mujeres en la organización, que se concretará mediante la firma de un acuerdo entre las partes negociadoras.
- Constitución de la comisión de igualdad.

- Recogida de datos para el diagnóstico de situación.
- Negociación de los objetivos, ejes, medidas y acciones concretas que conformarán el plan.
- Establecimiento del compromiso de inclusión del plan como anexo del convenio.

¿Cuándo se constituye la comisión de igualdad?

Una vez se ha tomado la decisión de integrar la igualdad en la gestión de la empresa, se ha de constituir el comité o comisión de igualdad, y acordar un reglamento de constitución, que recoja las personas que la componen, las funciones y otros aspectos que se consideren necesarios, como la regularidad de las reuniones, entre otras. El comité de igualdad debe ser paritario en cuanto a la representación de la dirección de la empresa y de la RLT así como en cuanto a género.

Este Comité o Comisión de Igualdad será el encargado de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, además de poder realizar con posterioridad

el seguimiento del proceso de implantación, para lo que se le tienen que facilitar los medios y recursos necesarios para que pueda realizar estas tareas

¿Cuál es el contenido de los planes de igualdad de las empresas?

El contenido del plan de igualdad variará en función de las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación en cada área de gestión de la empresa.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las medidas y acciones concretas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas e indicadores eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa; es decir, los planes de igualdad están referidos a una única empresa que es considerada en su conjunto, por tanto ni se refiere a un grupo de ellas, ni a uno o varios centros de trabajo de la empresa. No obstante, aunque el art. 46.3 LOI contempla la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas para centros específicos con peculiaridades especiales.

¿Qué datos deben recogerse para la realización del diagnóstico?

El diseño del plan de igualdad debe tener en cuenta la realidad concreta de la empresa o del sector. El diagnóstico detectará y evaluará las carencias de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo la existencia de desigualdades y discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, si las hubiera. El diagnóstico deberá basarse en las conclusiones que se extraigan del análisis, tanto cualitativo como cuantitativo, de:

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

¿Qué estructura deben tener los planes de igualdad?

Se recomienda que los Planes de Igualdad que se realicen contengan o al menos contemplen los siguientes elementos:

Introducción

- Exposición de motivos para la elaboración del Plan (Acuerdo con la Empresa, participación en un programa autonómico, necesidad específica,...).
- Resumen de los resultados del Diagnóstico realizado (Diferencias salariales, mala distribución de incentivos, baja participación femenina en puestos directivos,...).

Objetivos

- Mencionar como objetivo genérico la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos de la empresa.

- Indicar los objetivos específicos que se acometerán, relacionándolos con los resultados del análisis realizado en el diagnóstico para los diversos ámbitos.

Gestión

- Duración del plan.
- Composición y funciones de la comisión de seguimiento.
- Parámetros de verificación y control del avance.
- Plazos para realización de las medidas.
- Acciones de difusión y formación.
- Cualquier otra indicación que facilite la buena marcha del Plan.

Acciones (Para cada una de las acciones que se planteen se indicará):

- Nombre de la acción.

- **Ámbito** en el que se encuadra (contratación, promoción, formación, conciliación de la vida familiar y laboral...).
- **Objetivos** cuantificables específicos, que se quieren alcanzar con la acción
- **Descripción** de la acción, actividades a realizar, pasos a seguir, etapas, formación,...
- **Responsable/s** de la realización.
- **Cronograma** previsto.
- **Presupuesto** asignado.
- **Indicadores** para la evaluación, incluyendo sus valores máximo y/o mínimo.

¿Para qué hay que realizar una evaluación del plan?

El objetivo principal de la evaluación del plan es conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de plan. Para ello es necesario realizar un análisis deta-

llado del desarrollo del plan para conocer con detalle el efecto que están teniendo las acciones emprendidas, y detectar nuevas necesidades.

Para realizar la evaluación es necesario valorar lo que se ha conseguido, lo que se ha hecho y como se ha hecho, así como lo que no se ha conseguido e identificar las causas de ello. Su objetivo es que los resultados sean adecuados y guarden coherencia con los objetivos previstos en el plan; existen tres tipos de evaluación, complementarias entre si:

Evaluación previa: Se corresponde con la fase de diagnóstico. Su objetivo es tener una referencia sobre las diferentes situaciones y permite establecer los ámbitos y objetivos sobre los que se quiere actuar. Los resultados previos recogidos en esta fase se pueden comparar con los resultados recogidos posteriormente, obteniendo así una valiosa información sobre el efecto del plan.

Evaluación intermedia: Se centra en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias. Esta evaluación tiene que dar pistas sobre la necesidad o no de modificar total o parcialmente algunas acciones emprendidas.

Evaluación final: El objetivo de esta fase consiste en valorar las medidas y estrategias, una vez se ha finalizado el plazo acordado para la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa. Durante dicha evaluación se analizará, para cada una de las áreas afectadas:

- Los elementos de control mas significativos para cada uno de los ámbitos y sobre los que habrán de efectuarse las medidas

- Las medidas a realizar para poder valorar de forma objetiva el estado de situación en cada uno de los ámbitos. Estas medidas nos permitirán:
 - Analizar la eficacia del Plan dentro de la Empresa, comparando los resultados de dos o más procesos de evaluación
 - Comparar la situación de la Empresa respecto a otras Empresas de su sector a nivel Agrupación, Territorio o Estado

- Los valores obtenidos, con o sin la colaboración de la Dirección de la Empresa.

¿Puede la empresa elaborar unilateralmente su plan de igualdad?

El plan de igualdad no debe ser elaborado unilateralmente por la empresa; la LOIMH establece la obligación de acordarlo o negociarlo con la RLT en su art. 45.1 “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y... 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 los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

En caso de finalizar la negociación sin acuerdo, la empresa podría aplicar el plan; esto, no obstante, no le exime de informar y hacer partícipe a la representación sindical, de la implantación y seguimiento del mismo.

¿Están obligadas las empresas a promover la igualdad?

La Ley de Igualdad obliga a determinadas empresas –aquellas con una plantilla superior a 250 personas,

las que estén afectadas por un convenio sectorial que haya establecido en su texto la obligación de elaborar un plan de igualdad, y las empresas que hayan sido sancionadas por la Inspección de Trabajo a elaborarlo- a implantar y aplicar planes de igualdad. No obstante, la misma ley establece que el resto de empresas, independientemente de su tamaño y ámbito, tienen el deber de implantar medidas tendentes 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 oportunidades, con independencia de que las medidas negociadas sean incluidas o no en un plan de igualdad.

¿Qué sucede cuando una empresa no elabora el plan de igualdad?

Según recoge la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en su Art. 7.13 constituye una infracción grave “no cumplir con las obligaciones que en materia de planes de igualdad Establecen el estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”. Igualmente esta Ley considera infracción muy grave “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos...”. En estos casos las sancio-

nes impuestas serán las recogidas en los Art. 40.1 y 46 bis de la Ley.

¿Existen ayudas o apoyos institucionales para empresas que hagan voluntariamente un Plan?

Sí. El artículo 49 de la Ley de Igualdad alude al “apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad”. Dispone que para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario. Además, en el ámbito sindical, quienes negocien un Plan –en cualquiera de las modalidades existentes, sea voluntario u obligatorio también podrán dirigirse a la Secretaría de Mujer de su Federación y/o territorio.

¿Qué requisitos hay que cumplir para optar al Distintivo en materia de igualdad?

El artículo 50 de la Ley de Igualdad establece que, para la concesión de este distintivo, se tendrán en

cuenta diversos criterios, entre ellos, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Otro de los criterios que se toman en cuenta es la participación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico como en el diseño de las medidas que integren el Plan de Igualdad o las Políticas de Igualdad, y su control y evaluación. Otro aspecto que se tiene en cuenta a la hora de valorar la concesión del distintivo es la constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del Plan de Igualdad o las políticas de igualdad

También serán valoradas las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, reguladas en el artículo 73 de la misma Ley.

A la concesión de este distintivo, que está regulada por el RD 1615/09, pueden optar tanto empresas públicas como privadas, mediante una convocatoria

anual y la vigencia de dicho distintivo es de un año, si bien su concesión puede ser prorrogada, en los términos que marca el mencionado decreto.



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA E IGUALDAD



andalucia.ccoo.es