

GUÍA NEGOCIANDO EN IGUALDAD



RECOMENDACIONES PARA INTRODUCIR EN LOS
CONVENIOS COLECTIVOS LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

(CON LAS NOVEDADES DEL RD-LEY 6/2019)

The background of the entire page is a solid purple color. Overlaid on this are several large, semi-transparent puzzle pieces in shades of purple and blue. In the center, a man in a brown shirt and a woman in a blue dress are shown from the waist up, reaching towards a large puzzle piece. Below them, another puzzle piece is visible. The overall theme is one of community and problem-solving.

Edita:

UGT-Extremadura

La Legua 17 · 06800 Mérida

Tel: 924 485 370

e mail: ugt@extremadura.ugt.org

<http://www.ugtextremadura.org>

Depósito Legal: BA-769-2019

Ilustraciones: Freepick.com

Índice

Presentación	3
1 Principio de igualdad de género en la negociación colectiva.....	5
2 Lenguaje no sexista e inclusivo.....	9
3 Acceso al empleo en condiciones de igualdad.....	15
4 La formación desde una perspectiva de género	21
5 La promoción desde una perspectiva de género	25
6 Igual retribución por trabajo de igual valor	29
7 Derechos de conciliación laboral, personal y familiar	35
8 Protección por riesgo durante el embarazo y lactancia natural	57
9 Acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	61
10 Derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista	67
11 Planes de igualdad	73
Legislación y bibliografía	81

Presentación

Las situaciones de desigualdad y discriminaciones entre mujeres y hombres se dan muchos ámbitos empresariales donde la negociación colectiva tiene un papel muy importante. En Extremadura el tamaño de las empresas extremeñas (circunscritas en su gran mayoría dentro del concepto de pequeña y mediana empresa), da lugar a que el 60% del entramado empresarial de nuestra Comunidad Autónoma tenga en cuenta, a la hora de regular las relaciones laborales en sus centros de trabajo, lo previsto en textos convencionales de carácter sectorial, y dentro del ámbito privado.

Este estudio pretende analizar los textos convencionales para extraer una serie de conclusiones de cara a conseguir concretar medidas de acción positiva, cambios en la redacción de los convenios colectivos para adaptarlos a la nueva normativa, evitando que cláusulas de los mismos contengan regulaciones inferiores a lo legalmente establecido; y mejorar si fuera posible, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras en el amplio campo que supone la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.

Esta guía pretende servir de apoyo a las personas negociadoras de los convenios colectivos que desde su ámbito de actuación pretendan avanzar hacia

una igualdad real de condiciones entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo.

Asimismo está estructurada en dos secciones, además de conceptualizar las áreas de intervención: por un lado se proporciona las herramientas necesarias para la introducción de las propuestas y recomendaciones en la redacción de los convenios colectivos, desde una perspectiva de género; y por el otro se ofrecen una serie de aspectos a tener en cuenta dirigidos a eliminar la discriminación por razón de sexo en la Negociación Colectiva.

Desde UGT-Extremadura creemos firmemente, que la aplicación de las mejoras propuestas puede ser un instrumento de cambio, también social, dentro de los centros de trabajo, teniendo en cuenta además las principales modificaciones del **Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, ya que tal y como se indica en su exposición de motivos, su objetivo es eliminar toda discriminación directa o indirecta hacia las mujeres, y en definitiva hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos, proclamado en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

1

Principio de Igualdad de Género en la Negociación Colectiva





El principio de Igualdad de género supone un gran impulso de dicha materia en el área de las relaciones laborales, que permiten desde una normativa legal efectiva y adecuada, llevar a cabo en la negociación colectiva la materialización de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Dicho principio, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 de la LOEIMH).

El convenio debe recoger el derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminadas ni directa ni indirectamente.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

Igualdad y no discriminación

La empresa se compromete a velar por el cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

En este sentido, la negociación colectiva debe ser el garante en la lucha contra la discriminación y transversalizar el principio de igualdad, tal y como veremos en el contenido de esta guía, al abordar todos los ámbitos de las condiciones de trabajo: lenguaje no sexista, acceso al empleo, retribuciones, formación, promoción, salud laboral, tiempo de trabajo, etc.

2

Lenguaje No Sexista e Inclusivo



Llamamos lenguaje sexista a aquellas expresiones que degradan o discriminan a personas de uno de los sexos. Mayoritariamente se produce con las mujeres.

El lenguaje utilizado para redactar el convenio colectivo o el empleado a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa, también es susceptible de generar discriminación de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres:

- ▶ Bien porque las invisibiliza: **Los empleados tendrán jornada reducida durante el verano** (¿y las empleadas también?).
- ▶ Bien porque las subordinan: **Los trabajadores y trabajadoras, junto a sus hijos e hijas** (¿ellos deben mencionarse siempre en primer lugar?).
- ▶ Bien porque se utiliza con ellas un trato más coloquial y carente de formalidad y respeto: **(Luis Pérez, el asistente de María, nuestra directora de sección).**
- ▶ Bien porque deja ver que se atribuyen cualidades y valores diferentes a hombres y mujeres: **(Me atendió una taxista, PERO me llevé muy rápido).**
- ▶ Bien porque se asigna uno u otro sexo a las categorías profesionales: **En nuestras tiendas, los reponedores y las cajeras cobran el mismo sueldo** (¿no hay reponedoras ni cajeros?).

La necesidad de lenguaje no sexista en las empresas

Las mujeres han ido dando los pasos necesarios para abrirse camino en el mercado laboral y en los ámbitos de dirección y lo han hecho formándose, preparándose, trabajando duramente, pero mientras tanto el mundo simbólico ha variado muy poquito. A menudo, el mundo del lenguaje visual y verbal de la empresa las excluye. No aparecen trabajadoras ni directivas en las imágenes de las compañías en Internet, por ejemplo, y en todo el texto del sitio web se usa el masculino genérico.

Además, con frecuencia se recurre a estereotipos, atribuyéndose capacidades y cualidades diferentes a mujeres y a hombres, y se menciona a mujeres y a hombres de forma desigual.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Que el convenio colectivo contenga una cláusula en la que manifieste el compromiso de uso de lenguaje no sexista como reflejo del compromiso con la Igualdad y No discriminación.
- ▶ En la redacción del convenio se tiene que utilizar un lenguaje no sexista, que no emplee únicamente términos masculinos, como garante de la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

- ▶ La empresa debe utilizar un lenguaje no sexista tanto en los canales de comunicación externa como interna, especialmente los referentes a procesos de selección, formación y promoción, y en la descripción de puestos de trabajo y tareas de clasificación profesional.
- ▶ Se debe evitar la referencia a las palabras padres y/o padre, y sustituirlas por personas progenitoras y por el otro progenitor.

A aspectos a tener en cuenta

El cambio en los usos verbales utilizados hasta ahora no asegura la igualdad, pero un lenguaje no discriminatorio e inclusivo (es decir, un lenguaje no sexista) en el ámbito laboral sirve:

- ▶ A la sociedad, o para cambiar los estereotipos sobre lo que hacen o pueden hacer las mujeres y los hombres; para alentar la participación femenina en el mundo laboral; o para reforzar las identidades laborales femeninas y otorgarle visibilidad.
- ▶ A las trabajadoras y trabajadores, o para verse en todo tipo de puestos, actividades y profesiones de manera simétrica y, como consecuencia, luchar por la igualdad de oportunidades.



La aplicación del principio de igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación basada en el sexo en lo que se refiere a las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección para los empleos y puestos de trabajo en relación con todos los niveles de la jerarquía profesional.

Este principio se aplica al acceso a todas las clases y niveles de orientación profesional, en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones de despido, lo que implica que se garanticen las mismas condiciones tanto a hombres como a mujeres.

Respecto al marco jurídico, entre los objetivos de la Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo se dispone que los estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

- ▶ Se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad.
- ▶ Puedan declararse nulas o modificarse las disposiciones opuestas al principio de Igualdad que figuren en los convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y los reglamentos internos de empresas.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Establecer sistemas y criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género, en la selección, en la contratación, en la promoción, en la formación y en la clasificación profesional. Se debe garantizar que estos sistemas y criterios se apliquen a todos los puestos de trabajo, sin excluir puestos que impliquen responsabilidad o puestos directivos, y que aseguren la ausencia de discriminación por razón de sexo y/o por razones familiares.
- ▶ Existencia de Tribunales de Valoración de pruebas u otras modalidades de sistemas de acceso, cobertura de vacantes o promoción, con participación de la representación de las personas trabajadoras con voz y voto. Se recomienda facilitar un certificado en el que figuren los detalles sobre formación, experiencia, méritos, etc., de la persona que ha sido seleccionada para su contratación, cobertura de vacante o promoción.
- ▶ Remitir información puntual y detallada a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre la necesidad de cobertura de puestos nuevos o de promoción, sobre el proceso de selección, sobre las candidaturas presentadas y sobre las contrataciones y ascensos realizados.
- ▶ Priorizar la utilización de los contratos indefinidos en general y de forma específica la de la transformación de temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por la temporalidad.

- ▶ Recoger expresamente la especial protección legal frente al despido y otros actos discriminatorios de la mujer trabajadora tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo durante los períodos de embarazo, posparto y lactancia.

Aspectos a tener en cuenta

Incluir medidas de acciones positivas, para eliminar situaciones de desigualdad fáctica, corregibles con la formulación del principio de Igualdad y No discriminación, recogidos en la ley, y en relación al objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 de la LOIEMH y artículo 17 del ET):

- ▶ Si existe un procedimiento de selección establecido y regulado.
- ▶ Si participa o interviene la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de selección.
- ▶ Si se establecen tratamientos diferenciados para los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales o a tiempo parciales y/o pluses o indemnizaciones por eventualidad o a la extinción de contratos.
- ▶ Vigilar que no se exijan requisitos, condiciones, o titulaciones académicas o profesionales específicas que no sean necesarias para desempeñar el puesto de trabajo que se oferta, con el fin de evitar la discriminación indirecta.

4

La Formación desde una Perspectiva de Género





Las personas trabajadoras tendrán derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garantice la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Los niveles de formación de hombres y mujeres son similares, sin embargo, las mujeres siguen ocupando principalmente los puestos de trabajo en los grupos profesionales o categorías inferiores, es decir, sufren la denominada segregación vertical.

La **segregación vertical** tiene muchas causas, tales como, las dificultades de conciliación de los altos cargos a los que se les exige mayor disponibilidad; la subjetividad de los procedimientos de promoción profesional y la propia cultura empresarial que sigue vinculando este tipo de puestos al género masculino.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ **Formación y jornada laboral.** Las necesidades de formación continua de las personas trabajadoras se producirán dentro de la jornada laboral.
- ▶ **Ausencias por conciliación y formación.** Se preverá formación para los trabajadores y las trabajadoras que se incorporen a la empresa después de largos períodos de ausencia como causa del uso de derechos de conciliación.

- ▶ Establecer que las necesidades de formación derivadas de la presentación a procesos de promoción, serán cubiertas dentro de la jornada laboral (especialmente en los casos en los que los/as trabajadores/as cuenten con responsabilidades familiares).
- ▶ Establecer la obligación empresarial de facilitar el acceso a cursos de formación dirigidos a las mujeres trabajadoras de la empresa para facilitar su movilidad funcional voluntaria a otros puestos de mayor responsabilidad, garantizando la promoción a través de esta vía.
- ▶ Establecer permisos retribuidos y/o reducciones de jornada retribuidas para asistir a los cursos de formación.

A spectos a tener en cuenta

- ▶ Si contempla ayudas económicas por estudios; se debe dejar constancia de si se establece algún tipo de prioridad para acceder a las mismas en función del tipo de contrato, la categoría, etc.
- ▶ Se regula la formación continua en la empresa; y a través de qué vías se realiza.
- ▶ Determina de forma precisa y concreta los procedimientos y sistemas para la formación en los que rijan criterios objetivos y neutros y cuyos requisitos o condiciones respondan a la realidad de las tareas a realizar y garanticen el cumplimiento de la igualdad de género, sin discriminación por razón de sexo y con participación activa de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

5

La Promoción desde una Perspectiva de Género





La promoción profesional es una institución clave en la eliminación de la segregación vertical sufrida por las mujeres, por ello, los convenios deberían buscar una distribución más uniforme y equilibrada entre mujeres y hombres reformando sus procedimientos.

La promoción profesional en la empresa se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Por otra parte, el artículo 43 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece la posibilidad mediante la negociación colectiva de establecer medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Neutralidad y transparencia en los mecanismos y protocolos de selección y promoción en la empresa. La empresa debe garantizar la neutralidad y transparencia en los mecanismos y protocolos de selección y promoción que existen en la empresa. Los criterios de selección y promoción deben ser neutros y no deben tener efectos diferentes para hombres y mujeres.
- ▶ Se hará difusión entre la plantilla de los procesos de selección y promoción, indicando el nombre del puesto de trabajo a cubrir y la descripción de los requerimientos formativos y otros criterios de selección.

- ▶ **Medidas de acción positiva.** En igualdad de condiciones de idoneidad, en los procesos de selección y promoción tendrán preferencia las personas del género menos representado. Se podrán incluir sistemas de cuotas a las políticas de formación, acceso y promoción en la empresa.
- ▶ **Establecimiento de la obligación de remitir información puntual y detallada a la representación de las personas trabajadoras sobre la necesidad de cobertura de puestos de promoción, sobre las candidaturas presentadas y ascensos realizados.**

A spectos a tener en cuenta

- ▶ **Existencia de un procedimiento regulado y objetivo de promoción (pruebas de aptitud, antigüedad, concurso, asistencia a cursos, etc.) o si, por el contrario esta es decidida por la empresa.**
- ▶ **Se requiere la presencia y participación de la representación sindical, evitando o limitando la discrecionalidad absoluta del empresariado en la decisión de la promoción, ascenso u ocupación de puestos de responsabilidad en la empresa.**

6

Igual Retribución por Trabajo de Igual Valor





Para la determinación de la valoración del trabajo deben utilizarse los sistemas de valoración cuantitativa de los puestos de trabajo, debiéndose incluir en dicha valoración todos los puestos, incluidos los directivos y de responsabilidad.

Por otra parte, los efectos de una valoración y descripción de los puestos de trabajo son fundamentales para eliminar las diferencias salariales, por ello se efectuarán bajo criterios neutros y objetivos.

También es necesario que todos los conceptos salariales tengan una definición clara y transparente, ya que los datos muestran que la brecha salarial es muy superior entre el salario que se deriva de los complementos y otras remuneraciones que no son salario base.

Proponemos también garantizar un salario mínimo garantizado que incluya todos los conceptos salariales, ya que tiene efectos positivos en términos de igualdad, dado que son las mujeres las que suelen ocupar puestos de menos remuneración.

La regulación legal la encontramos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual (...) el empresario está obligado a pagar 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 aquella.

Es esencial tener en cuenta el concepto de "Igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor".



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

Con el fin de conseguir un sistema **retributivo igualitario**:

- ▶ Especificar una estructura retributiva y complementos salariales transparentes, e incluir una cláusula de control para evitar discriminaciones futuras.
- ▶ Valoración y descripción de los puestos de trabajo. Las valoraciones del puesto de trabajo se efectuarán bajo sistemas de valoración basados en criterios neutros y objetivos, asegurando que estarán libre de prejuicios de género y las descripciones de los puestos de trabajo serán lo más exhaustivas posible y libres de connotaciones de género.

Es importante que esta evaluación se realice partiendo de la idea de que el valor del trabajo debe basarse en las cualificaciones, las aptitudes interpersonales y la responsabilidad, poniendo de relieve la calidad del trabajo, evitando cualquier enfoque estereotipado desfavorable para las mujeres, como, por ejemplo, hacer hincapié en la fuerza física, o en que los trabajos que implican responsabilidad en materia de recursos humanos tienen un menor valor que los trabajos que implican responsabilidad en materia de recursos materiales o financieros.

- ▶ Análisis de los conceptos salariales. Se deberá garantizar que la descripción de los conceptos mencionados sea exhaustiva, incluyendo las condiciones y supuestos en los que se disfrutarán.

- ▶ Revisar, en caso de discriminación, los complementos salariales y en especial aquellos que se refieren a pluses por esfuerzo físico, los personales adjudicados discrecionalmente por la empresa, de disponibilidad, pluses individuales, etc., y todos aquellos que en general se suelen atribuir a los trabajadores masculinos.
- ▶ Establecer la obligación empresarial de realizar informes estadísticos periódicos sobre la situación de las mujeres en la empresa con inclusión de sus retribuciones medias en comparación con las de los hombres, con la participación o el derecho a obtener esta información por parte de la representación sindical o de los trabajadores y trabajadoras en su caso.

Aspectos a tener en cuenta

- ▶ Para la eliminación de la discriminación salarial, es fundamental aplicar políticas dirigidas a combatir la discriminación en el acceso al empleo, la segregación ocupacional y la discriminación en la promoción profesional.
- ▶ Hay que llamar la atención sobre otro hecho que provoca la brecha salarial como es la segregación vertical, para ello se deberían tratar de eliminar otras barreras vinculadas con la posición de las mujeres en el sistema de clasificación profesional a las que nos hemos referido con anterioridad. Se propone para ello aumentar la empleabilidad femenina,

especialmente en puestos directivos y a este fin, será importante incluir medidas en favor de la promoción y el desarrollo profesional en unas condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres.

- ▶ La LOIEMH centra su atención en los planes de igualdad como instrumento para eliminar la discriminación salarial por razón de sexo. El Real Decreto-Ley 6/2019 añade una modificación legal sobre planes de igualdad que incluye expresamente las **auditorías salariales**, pendientes del desarrollo reglamentario para conocer en detalle cómo se articula esta cuestión.

Por otra parte introduce en el previo diagnóstico a la elaboración de las medidas del plan de igualdad, la obligación de tener un registro de las retribuciones salariales, con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Dicho registro debe estar desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor (artículo 28.2 ET). Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder al Registro a través de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En defecto de plan de igualdad, el convenio colectivo debería incluir entre su articulado cláusulas en las que se regule la igualdad retributiva en el mismo sentido ya apuntado anteriormente.

7

Derechos de Conciliación Laboral, Personal y Familiar





Los derechos de conciliación e igualdad desempeñan un importante papel en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. El art. 44.1 de la LOIEMH señala que “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

Se trata de un reconocimiento general que constituye un principio inspirador y orientador de los derechos de conciliación, de utilidad para la negociación colectiva, al indicarnos que la concreción de dichos derechos debe dirigirse al fomento de la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y no a perpetuar los derechos de conciliación como derechos exclusivos de las mujeres, al mismo tiempo que hay que vigilar que el ejercicio de estos derechos no produzca efectos discriminatorios.

La nueva normativa laboral recoge una serie de derechos que pueden disfrutar ambos progenitores, con los que se intenta que tanto mujeres como hombres hagan compatible la vida laboral y familiar.

PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO O HIJA

El Real Decreto-Ley 6/2019 modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

b) Dos días 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cuando señalaba que “3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

...

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

A pesar de la modificación operada por el Real Decreto-Ley 6/2019, la gran mayoría de los convenios colectivos que se encuentran en vigor actualmente regulan en su articulado el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo/a.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Para en el caso de que así lo recojan los convenios colectivos actualmente vigentes con la base de la redacción anterior del artículo 37.3 b) del ET, permiso retribuido de dos días por nacimiento que ha sido eliminado, **debería ahora interpretarse en su aplicación considerando la previsión legal novedosa que contiene el artículo 48.4 del ET en su redacción actual, cuando se incluye dentro del concepto de nacimiento tanto el parto como el cuidado del/la menor de doce meses.**

- ▶ Dos días por nacimiento de hijo/a –si se reitera lo establecido en la versión anterior de la norma– o más días si así se establece en el convenio mejorando lo dispuesto en la redacción anterior –37.3 b) del ET–.
- ▶ **Disfrute del permiso.** Se señala una triple alternativa: en primer lugar, inmediatamente después del parto; en segundo lugar, a la finalización del disfrute del denominado antes “permiso de paternidad”; y en tercer lugar, en todo caso con anterioridad al cumplimiento por el hijo/a de los doce meses.

Con el nuevo escenario legal que plantea el Real Decreto mediante la eliminación del permiso de nacimiento que contemplaba el artículo 37.3.b) del ET, en su redacción anterior, y con la regulación novedosa que incorpora el artículo 48.4 del ET respecto de la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo como consecuencia del nacimiento en los términos que se ha visto, y su aplicación progresiva respecto del progenitor diferente de la madre biológica, entendemos que la opción más razonable –por resultar la más respetuosa con la nueva regulación legal–, sería, con carácter general, **disfrutar el permiso previsto en el convenio colectivo con la referencia de la redacción anterior del artículo 37.3.b) del ET a la finalización del disfrute obligatorio del permiso de nacimiento.** Pero, en todo caso, aplicando su disfrute con anterioridad al cumplimiento por el hijo/a de doce meses, en coherencia con el artículo 48.4 del ET.

- ▶ El permiso de nacimiento no establecía una diferencia de género en su aplicación, para su disfrute se entiende que están facultados tanto la madre trabajadora como el padre trabajador.

A spectos a tener en cuenta

- ▶ La regulación actual de la norma legal en su versión actual después del Real Decreto-Ley 6/2019 no incorpora ninguna prohibición, la redacción actual se ha limitado únicamente a eliminar de la presión legal el permiso retribuido de dos días para esa cusa específica por nacimiento de hijo/a. Eliminación que no debiera interpretarse entonces como una prohibición para su regulación en los términos que puedan pactarse en los convenios colectivos, bien que, a partir de ahora ya, sin esa referencia mínima de los dos días, que los convenios colectivos podían igualar o mejorar en su caso, componiendo una regulación más favorable para los trabajadores y trabajadoras.
- ▶ **LOS CONVENIOS COLECTIVOS HAN DE TENER EN CUENTA QUE SE TRATA DE DERECHOS INDIVIDUALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y QUE SU EJERCICIO HA DE SATISFACER LA ORGANIZACIÓN AUTÓNOMA DE SU TIEMPO DE TRABAJO Y PERSONAL Y FAMILIAR, SIN DEJAR DE CONSIDERAR LAS NECESIDADES ORGANIZATIVAS EMPRESARIALES.**

PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR. PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO

El Real Decreto-Ley 6/2019 introduce algunas mejoras en la regulación legal del permiso por nacimiento y cuidado del/la menor, adopción y acogimiento, que afectan al régimen de disfrute del derecho, al acceso al mismo, y a la protección social de la Seguridad Social.

Las novedades se refieren:

A LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

Este permiso sustituye a los anteriores permisos de maternidad y paternidad, y **comprende el parto y el cuidado de los hijos e hijas menores de 12 meses.**

El nacimiento de un hijo o una hija da derecho a un permiso de 16 semanas para la madre biológica y se amplía el permiso para el progenitor distinto a la madre biológica:

- Desde el 1 de abril de **2019** el permiso es de 8 semanas. Las dos primeras semanas serán obligatorias a continuación del parto.
- En **2020** será de 12 semanas, siendo las cuatro primeras obligatorias.
- En **2021** será de 16 semanas, las seis primeras obligatorias.

Las semanas no obligatorias podrán distribuirse a voluntad del progenitor, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial, desde la finalización del período obligatorio hasta que el hijo/a cumpla 12 meses.

A LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO.

Aplicación paulatina de la duración y disfrute del permiso de adopción, guarda con fines de adopción y/o acogimiento:

Año 2019

- Permiso de 6 semanas ininterrumpidas y obligatorias a continuación de la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda o acogimiento.
- Distribución con el otro/a adoptante, guardador/a o acogedor/a de un período de 12 semanas voluntarias a disfrutar hasta el cumplimiento de los 12 meses desde la resolución o la decisión administrativa, no pudiendo superarse por ninguno de los dos el máximo de 10 semanas, quedando lo no disfrutado por uno a disposición del otro.

Año 2020

- Permiso de 6 semanas ininterrumpidas y obligatorias a continuación de la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda o acogimiento.
- Distribución con el otro/a adoptante, guardador/a o acogedor/a de un período de 16 semanas voluntarias a disfrutar hasta el cumplimiento de los 12 meses desde la resolución o la decisión administrativa, no pudiendo superarse por ninguno de los dos el máximo de 10 semanas,

quedando lo no disfrutado por uno a disposición del otro.

Año 2021

- La duración del permiso será de 16 semanas, de las cuales 6 semanas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- Las otras 10 semanas podrán distribuirse a voluntad del/la adoptante, guardador/a o acogedor/a, en períodos semanales a disfrutar de manera acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial, desde la finalización del período obligatorio de las 6 semanas hasta que transcurran los 12 meses.

A LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO EN LOS CASOS DE PARTO PREMATURO EN LOS QUE EL BEBÉ TIENE QUE PERMANECER EN EL HOSPITAL.

La normativa legal (art. 48.4 ET) reconoce que en los casos de nacimiento de niños/as prematuros/as con falta de peso, y aquellos 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 tanto días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Contemplar el derecho de las/os trabajadoras/es a disfrutar en un momento distinto al del disfrute del permiso cuando ambos sean coincidentes en el tiempo, sin que en ningún caso pueda entenderse que el período de vacaciones pueda quedar subsumido durante el disfrute del período de baja por nacimiento y cuidado del/la menor.
- ▶ Garantizar la incorporación al puesto de trabajo con las mismas condiciones tras la suspensión por cuidado y nacimiento del/la menor, adopción o acogimiento.

A spectos a tener en cuenta

- ▶ Las medidas que se establecen cuando coincide el permiso por nacimiento con las vacaciones.
- ▶ Fomentar que los hombres hagan uso de estos permisos.

PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

Consiste en una 1 HORA DE AUSENCIA DEL TRABAJO, con diferentes opciones:

- Dividirla en dos fracciones (dos medias horas).
- Disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora.
- Optar por acumularlo en jornadas completas.

Es un permiso individual e intransferible de cada progenitor, adoptante, guardador/a o acogedor/a.

PRESTACIÓN POR EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL LACTANTE

La situación que da lugar al derecho es aquella en la que cada una de las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, de forma simultánea reducen su jornada de trabajo en media hora para el cuidado del lactante durante el período recientemente ampliado por la ley, que va desde los 9 meses hasta los 12 meses.

Durante este período se reducirá su salario de forma proporcional desde los nueve meses, pudiendo uno de ellos percibir una prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora proporcional a la reducción de su jornada de trabajo.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Facilitar que la persona trabajadora decida voluntariamente acumular en jornadas completas el permiso de una hora diaria, o del tiempo correspondiente en caso de parto múltiple.
- ▶ Habilitación de una sala de lactancia.
- ▶ Retribución económica de la reducción de jornada para el progenitor que ejerza este derecho desde los 9 a los 12 meses, y no perciba la prestación económica.
- ▶ El tiempo destinado a la lactancia podrá agruparse en un período total de 20 días, y debe ser disfrutado de forma continuada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples.

A spectos a tener en cuenta

- ▶ Concretar los términos en que se disfrutará del permiso por cuidado del lactante, reconociendo todas las posibilidades de disfrute, o el incremento proporcional en caso de parto múltiple.
- ▶ En el caso de acumular dicho permiso en jornadas completas, los días serán de carácter laboral.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Consiste en reducir el número de horas de trabajo diario, con disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

En el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37.5, 37.6 y 37.7 o por convenio colectivo, se establecen las condiciones y supuestos en los que se puede solicitar esta reducción de jornada.

SI SE SOLICITA LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma para el cuidado de menores de 12 años o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

SI SE SOLICITA LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

(...) El progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo hasta que el menor cumpla los 18 años.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Establecer una reducción de jornada de hasta el 50 por 100, retribuida, para el cuidado de un familiar de primer grado, por razón de enfermedad muy grave y por el plazo de un mes, con algunas variantes de disfrute parcial.
- ▶ Las personas trabajadoras que se acojan a este derecho podrán hacerlo escogiendo libremente el horario de la reducción y con posibilidad de compactar las reducciones del horario en jornadas completas.

A spectos a tener en cuenta

- ▶ Ante la posibilidad de que un número importante de personas en una empresa se acojan a esta reducción de jornada, se dispone, por ejemplo, que en las dependencias, secciones o unidades productivas o comerciales en las que coincidan en el tiempo y en reducción de jornada varias personas trabajadoras, se debe establecer, preservando el derecho a la reducción, cómo dejar cubiertas las necesidades del servicio, procurando el acuerdo común y en atención a las circunstancias concurrentes.
- ▶ O que “las partes acordarán en el seno de la comisión paritaria un protocolo donde se fijen criterios objetivos de aplicación y un índice de dificultades de concesión y alternativas, en función del tamaño del centro, el número de personas en la plantilla del mismo, número de reducciones por centro de trabajo, etc.”

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

La adaptación de la jornada de trabajo, se encuentra establecida en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, ha modificado entre otros aspectos, dicho artículo, por el que se regula el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de jornada de trabajo por razones de conciliación.

El presente documento, analiza la reforma operada, e incide en aquellos aspectos de la nueva regulación que pueden ser ampliados o contemplados “ex novo” a través de la negociación colectiva, que es donde se pactarán y delimitarán los términos para el ejercicio de este derecho.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

Aunque la LOEIMH reconoce el derecho de la persona trabajadora de adaptación y distribución de la jornada, lo hace de forma genérica y su contenido no tiene eficacia directa e inmediata. Condiciones para el ejercicio del derecho (Real Decreto-Ley 6/2019):

- ▶ Que se incluya el trabajo a distancia (teletrabajo).
- ▶ Derecho a solicitarlo hasta los 12 años de edad de hijo/a.
- ▶ Se requiere que las adaptaciones sean razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

- ▶ En ausencia de convenio, apertura de proceso de negociación entre trabajador/a solicitante y la empresa: duración negociación máximo 30 días.
- ▶ Finalización negociación. La empresa comunicará por escrito (3 posibilidades):
 - Aceptación solicitud
 - Propuesta de alternativa que posibilite conciliación
 - Negativa a solicitud, indicando razones objetivas de la decisión.
- ▶ En caso de discrepancias: posibilidad procedimiento judicial.
- ▶ Derecho solicitud regreso a jornada anterior tras finalización periodo acordado o ante un cambio de las circunstancias que lo motivaron.

A spectos a tener en cuenta

- ▶ De forma mayoritaria, hasta la entrada en vigor del actual Real Decreto-Ley 6/2019, los Tribunales **han venido denegando las solicitudes de adaptación sin reducción de jornada, por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, si tal derecho no estaba regulado en el convenio colectivo.**
- ▶ Tras la reforma operada, y en aras a reforzar **que la ausencia de regulación en el convenio colectivo no imposibilite el ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada en los supuestos de necesidades de conciliación,** y para

ello recomendamos un proceso negociador, que contenga diversas pautas, tal y como hemos descrito anteriormente.

- ▶ La reforma legal operada no incluye un “números clausus” de supuestos de hecho que justifiquen la petición de conciliación. Por tanto, el convenio no debería cerrar posibilidades incluyendo una lista cerrada de supuestos que posibiliten el ejercicio del derecho, **no se trata de un derecho de ausencia, sino de presencia en el trabajo que incluye la posibilidad de una prestación a distancia.**

FLUJO DEL PROCEDIMIENTO PARA PROPUESTA CONVENIO COLECTIVO



EXCEDENCIAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En materia de excedencias la LOIEMH introdujo en su momento algunas modificaciones que afectan no sólo a las excedencias que específicamente recoge la legislación para la atención de las responsabilidades familiares sino también a la excedencia voluntaria que puede utilizarse para la conciliación de la vida personal y laboral.

La ley de Igualdad amplía el derecho a las excedencias y mejora la protección social de los trabajadores y trabajadoras que ejerciten el mismo.

A continuación veremos sus tipos y regulación normativa:

¿En qué consiste LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS?

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo e hija a contar desde el nacimiento, acogimiento o adopción, que podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ **Se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y en los dos restantes se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.**

- ▶ Si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- ▶ Cuando un nuevo hijo o hija diera derecho a otra excedencia, el inicio del nuevo período, dará fin al período que se viniera disfrutando.

Aspectos a tener en cuenta

- ▶ **Protección social: los períodos de hasta tres años de excedencias que se disfruten en razón** del cuidado de cada hijo, hija o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de SS por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado del menor.
- ▶ **Incremento en las cotizaciones:** cuando las situaciones de excedencia por cuidado de familiares, hubieran estado precedidas por una reducción de jornada por la misma causa, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin dicha reducción.

¿Y la EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES?

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, considerándose el primer año como tiempo cotizado a la Seguridad Social.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y el año siguiente se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- ▶ El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia por las dos causas anteriores, será computable a efectos de antigüedad y estos tendrán derecho a la existencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.
- ▶ Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando sea de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

Aspectos a tener en cuenta

- ▶ Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días, el inicio y finalización de la excedencia con reserva del puesto de trabajo que disfruten sus trabajadores.
- ▶ El derecho de excedencia sólo se puede denegar por la empresa, en el caso de que sea solicitado por dos personas trabajadoras en el mismo centro, y que la soliciten para cuidar a la misma persona.

¿Dónde está regulada la EXCEDENCIA VOLUNTARIA?

La excedencia voluntaria se encuentra regulada en el art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Siempre que el trabajador o trabajadora tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

En este tipo de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad y si solo se conserva un derecho de reingreso en el caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya o que puedan producirse en la empresa.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Si el trabajador o trabajadora cumple los requisitos anteriores, al tratarse de una excedencia ordinaria, la negociación colectiva, debe regular los plazos, tanto para la solicitud del disfrute como del reingreso, las consecuencias del no cumplimiento de los mismos, condiciones para la reincorporación, situación jurídica del interino etc.
- ▶ Durante la situación de excedencia, la situación de la persona trabajadora como de la empresa pueden variar, por ello es común la posibilidad de solicitar una prórroga.
- ▶ El trabajador o trabajadora siempre debe solicitar el reingreso antes del agotamiento del plazo de duración de la misma, ya que una vez finalizado el plazo de suspensión, la persona trabajadora debe reincorporarse a su puesto de trabajo.

A spectos a tener en cuenta

- ▶ La excedencia voluntaria se puede solicitar por cualquier causa, lo que supone que cualquier interés personal o profesional de la trabajadora o trabajador puede justificar esta modalidad de excedencia.
- ▶ En cuanto a los efectos respecto a la Seguridad Social, mientras la trabajadora o trabajador, permanezcan en situación de excedencia voluntaria, la empresa debe cursar la baja en Tesorería con efectos desde la fecha de inicio de la misma, NO existiendo obligación de cotizar durante dicha situación.

8

Protección por Riesgo durante el Embarazo y Lactancia Natural





El embarazo y la lactancia son aspectos normales de la vida cotidiana, períodos saludables de bienestar para las mujeres con buen estado de salud. Sin embargo, la exposición continuada en el trabajo a determinados agentes físicos, agentes biológicos, agentes químicos, agentes psicosociales o agentes ergonómicos entre otros, pueden suponer gran riesgo para la mujer embarazada, ya que el embarazo es un período de mayor vulnerabilidad en las mujeres dados los cambios que se producen en su organismo.

Sin embargo, no debemos olvidar que condiciones de trabajo consideradas aceptables pueden no serlo durante el embarazo. Estas condiciones que suponen riesgos para las trabajadoras embarazadas presentan un riesgo también para el resto de empleados y empleadas. Así, actualmente se entiende que el objetivo de la prevención debería extenderse, no solamente a la protección de la maternidad y el embarazo, sino a una protección de la salud reproductiva en su conjunto.

La legislación actual contempla la protección de la maternidad en el trabajo y la suspensión temporal del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo con derecho al cobro de una prestación económica.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

Proponemos las siguientes medidas de intervención en el marco de la negociación colectiva, con la finalidad de mejorar la protección de la salud de las trabajadoras, durante el embarazo y la lactancia natural:

- ▶ **Concretar los términos en los que debe llevarse a cabo la vigilancia de la salud de los y las trabajadoras sin limitarse a reiterar lo previsto en la LPRL, precisando los riesgos específicos existentes en la actividad de que se trate.**

- ▶ Concretar los riesgos específicos para la mujer embarazada o lactante, incluyendo en las evaluaciones de riesgos las particulares situaciones de incompatibilidad entre el estado biológico de la mujer y su actividad laboral a fin de realizar una adecuada prevención de los mismos y de adoptar las medidas de protección más adecuadas en cada caso.
- ▶ Incluir protocolos a seguir en el ámbito de seguridad y salud laboral en relación con las trabajadoras en estado de gestación, parto reciente, lactancia o tratamiento de fertilidad.
- ▶ Establecer el derecho de las trabajadoras embarazadas a no realizar trabajos en régimen de turnos rotatorios ni jornada nocturna.
- ▶ Proveer en su caso, de ropa adecuada a las trabajadoras.

Aspectos a tener en cuenta

- ▶ Formalizar un procedimiento para llevar a cabo la vigilancia de la salud de las trabajadoras, sin limitarse a remitirnos a lo previsto en la LPRL.
- ▶ Declarar los riesgos específicos para la mujer embarazada o lactante, incluyendo previamente en las evoluciones de riesgos aquellas situaciones que entrañen riesgos entre el estado biológico de la mujer y su actividad de trabajo.
- ▶ Concretar protocolos a seguir en el ámbito de seguridad y salud laboral en relación con aquellas trabajadoras embarazadas, parto reciente y lactancia.
- ▶ Las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia natural deben tener prioridad a la hora de elegir turnos de trabajo.

9

Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el Trabajo





La Directiva 2002/72/CE distingue entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, fenómenos ambos discriminatorios por razón de sexo, por ser las mujeres las que mayoritariamente sufren este tipo de acoso.

El artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece la obligatoriedad de todas las empresas de tener medidas de prevención de acoso sexual y / o por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención.

El acoso sexual: definición

Constituye acoso sexual “cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de que establece el Código Penal y según lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/2008 de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista”.

El acoso por razón de sexo: definición

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento que, de manera repetida, por motivo del sexo de una persona, se ejerce con la finalidad de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos.

Se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros: actitudes condescendientes o paternalistas; insultos basados en el sexo y/o la orientación y/o identidad sexual de la persona trabajadora; conductas discriminatorias por razón de sexo; formas ofensivas de dirigirse a la persona; ridiculizar, menospreciar las capacidades, utilizar humor sexista entre otros.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ El establecimiento de medidas dirigidas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ▶ La realización de campañas informativas o acciones de formación.
- ▶ La tipificación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el procedimiento sancionador del convenio, como infracción muy grave, recordando que son causa de despido legal.
- ▶ Incluir también el tratamiento del acoso, en su caso, en la prevención de riesgos laborales.

A spectos a tener en cuenta

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA: PROTOCOLOS

- ▶ Las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto.
- ▶ Será obligatorio acordar, junto con la representación sindical, procedimientos o protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual en la empresa.

TIPIFICACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

- ▶ El acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual se tipifica como falta muy grave en el procedimiento sancionador del convenio, tal y como dicta la Ley de infracciones y Sanciones en el orden Social recordando que puede ser causa de despido procedente.
- ▶ La LISOS, asimismo, establece que la empresa puede ser sancionada ante las responsabilidades empresariales específicas que tiene ante el acoso sexual y por razón de sexo.

10

Derechos Laborales de las Mujeres Víctimas de Violencia Machista





El derecho del trabajo, y la negociación colectiva como parte fundamental del mismo, además de combatir la violencia de género si se produce en el trabajo, debe ayudar en el combate de la violencia de género en relaciones no laborales en cuanto presenten implicaciones en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, regula las medidas de protección integral contra la violencia de género (LOPIVG), la cual aborda de un modo integral y multidisciplinar el problema de la violencia de género en las relaciones de pareja, regulando en su artículo 21 los “Derechos Laborales y de Seguridad Social”:

“La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción de jornada o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo”.

La inclusión en los textos negociales supone un compromiso de los negociadores para trasladar a todas las empresas y a sus trabajadores y trabajadoras incluidas en su ámbito funcional la existencia de estas medidas

Las mujeres acreditadas como víctimas de violencia machista disponen de una serie de derechos laborales y de Seguridad Social cuya finalidad es que estas puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y de recuperación integral, a partir de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. En este sentido, los convenios colectivos deben dar visibilidad a estos derechos muchas veces desconocidos entre la plantilla y recogerlos en su redactado, así como ampliarlos si se llegara a un acuerdo.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a solicitar al movilidad dentro de la empresa: aumento del período inicial del referido derecho a 12 meses de duración y permite la posibilidad de que la víctima pueda solicitar un adelanto de hasta tres mensualidades de su sueldo para hacer frente a los gastos derivados del desplazamiento y cambio de residencia.
- ▶ Que la víctima tenga la posibilidad de recurrir a la extinción del contrato por propia voluntad sin necesidad de respetar tiempos de preaviso con la empresa.
- ▶ Otorgar el carácter retribuido de la consideración justificada de las faltas de asistencia y los retrasos al puesto de trabajo.
- ▶ Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.
- ▶ Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.
- ▶ Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.

Aspectos a tener en cuenta

- ▶ Compromiso de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo a difundir los derechos y garantías para las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia machista y a pactar medidas que las amplíen.
- ▶ Se desarrollarán las medidas necesarias para que las ausencias o bajas médicas de las trabajadoras víctimas de violencia machista no las perjudiquen ni laboral ni económicamente.



11

Planes de Igualdad





Es objetivo de la Ley de Igualdad que las empresas incluyan medidas que potencien la igualdad de oportunidades para evitar las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, y que siguen detectándose en el ámbito laboral, persiguiendo la supresión de éstas.

El Plan de Igualdad es una herramienta de trabajo que, una vez ejecutado, repercutirá muy positivamente en las condiciones laborales de la plantilla, hombres y mujeres, dando respuesta a las necesidades reales detectadas por las personas trabajadoras, a través de la implantación de una serie de medidas correctoras. Favorecerá la comunicación interna al implicar a toda la plantilla en el proceso y puesta en marcha, así como aumentará la productividad gracias a una mejor gestión del tiempo y los recursos humanos.

En base al **Real Decreto –Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, las empresas que están obligadas a tener un plan de igualdad son:

Empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras, que contarán con **1 año para su aprobación** (hasta marzo 2020).

Empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras que dispondrán de **2 años** (hasta marzo 2021).

Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un **período de 3 años para su aprobación**. (Hasta marzo 2022).

Asimismo a través de la negociación colectiva, se introducirán medidas de igualdad contenidas en los planes, de la siguiente forma:

- En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios (art.85.2.a.ET).
- 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 (art. 85.2.b E.T.).
- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior (art 85.2 E.T.), la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad de los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. (art. 90 E.T.)

Contenido del Plan de Igualdad, artículo 46.2 LOIEMH. Respecto al contenido del Plan de Igualdad, será obligatorio establecer un contenido mínimo, **previo diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras**, que contendrán al menos las siguientes en materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial)
- Conciliación laboral, personal y familiar
- Infrarrepresentación femenina
- Registro de retribuciones salariales
- Prevención del acoso sexual por razón de sexo

Se añade una referencia global, respecto de la materia “condiciones de trabajo”, que incluye expresamente las **auditorías salariales**, así como el **ejercicio responsable de los derechos de conciliación** y la **infra-representación femenina** (nueva redacción del art. 46.2 LOIEMH).

La realización de un Plan de Igualdad, requiere la implicación de los distintos componentes que forman la empresa y que se van a ver afectados por el mismo, su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de implicación y participación de cada uno de ellos. Han de crearse también órganos específicos para el desarrollo e implantación del Plan.

De forma paralela al compromiso de la organización/ empresa conviene constituir el equipo de trabajo, **Comisión de Igualdad**, conformado de forma paritaria por empresa y representación de las personas trabajadoras. Es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas con puestos de responsabilidad, con capacidad de decisión y que estén ubicadas en diferentes departamentos, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

El objetivo de la **Comisión de Igualdad** será la de crear un espacio de diálogo y comunicación, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del plan se lleven con el mayor consenso posible de ambas partes.

Tenemos que ser conscientes del papel que otorga la Ley a los agentes sociales y la responsabilidad que, como sindicato, tenemos a la hora de valorar la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello es necesario llevar un seguimiento de los avances que se produzcan

en esta materia, así como de las dificultades encontradas a la hora de introducir planes de igualdad en los convenios colectivos o revisión de cláusulas sobre estos contenidos.



Propuestas de Igualdad con Perspectiva de Género

- ▶ Establecer un capítulo exclusivo dedicado a la definición y concepto de los Planes de Igualdad, así como su contenido y creación de la Comisión de Igualdad.
- ▶ La comisión de igualdad, o el grupo técnico que se haya creado, elaborarán un calendario de seguimiento y plazos de aplicación.
- ▶ Es aconsejable la formación en igualdad de todos los miembros de la comisión de igualdad, y hacerla antes de iniciar el proceso y facilitar así la definición, la implementación, el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad.
- ▶ Es recomendable definir los canales de información que se utilizarán durante todo el proceso para que las personas trabajadoras los conozcan.
- ▶ Se debe incorporar el plan de igualdad en el convenio colectivo mediante el registro de los planes de igualdad o como anexo al convenio colectivo.

A spectos a tener en cuenta

- ▶ **Registro de Planes de Igualdad de las empresas, artículos 46.4, 5 y 6.** Mediante la adición de dos números (4 y 5) en el artículo 46 de la LOIMH, se crea un **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas** y se establece la obligatoriedad de inscripción para las mismas.
- ▶ **Modificaciones de sanciones.** Se tipifica como **infracción grave** no cumplir las obligaciones que en materia de Planes y Medidas de igualdad se establecen, no solo en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable, sino también en la LOIEMH (**modificación del art. 7.13 Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social**).
- ▶ Habrá que esperar al **desarrollo reglamentario** para conocer en detalle cómo se articulan las cuestiones de diagnóstico, contenidos, materias, auditorías salariales, seguimiento y evaluación, y registro –constitución, características y condiciones de inscripción y acceso– de planes de igualdad (**nuevo apartado 6 añadido al art. 46 LOIEMH**).

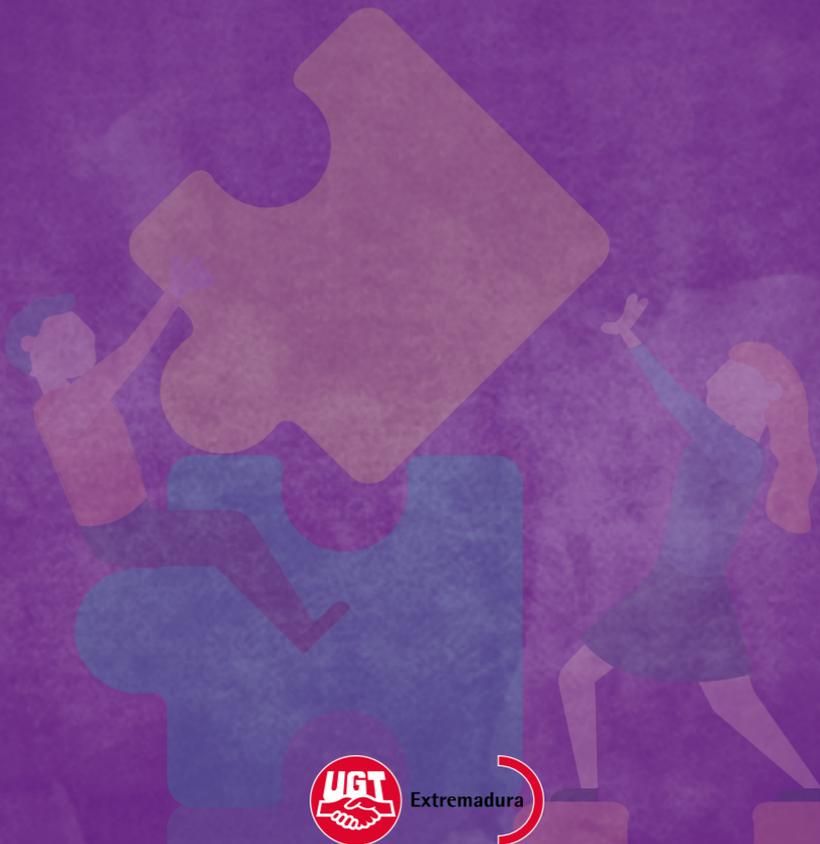


Legislación

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de Marzo de 2007 (LOIEMH).
- Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva, CEF-UGT 2008.
- REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Bibliografía

- Guía Sindical de Lenguaje No Sexista, UGT-CONFEDERAL 2008.
- Informe 399 PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO DESPUÉS DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO. Elaborado a instancia de parte por la profesora María Emilia Casas Baamonde y el profesor Juan Carlos García Quiñones, en el marco del Convenio de asesoramiento UGT-UCM, mayo 2019.
- Las cláusulas de negociación colectiva UGT-CONFEDERAL, octubre 2019.



inex
instituto de la mujer
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Portavocía