Guía Básica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Acabar con la Diferencia, ¡AHORA!

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

JUNTA DE ANDALUCIA
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

CCOO
www.andalucia.ccoo.es

GUÍA BÁSICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Elaborado por:

Carmen Olivares García. Abogada del Servicio de Defensa.
Secretaría de la Mujer de CCOO - Andalucía

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

Maquetado por:

PuntoReklamo
D.L.: CO-375-2008

Córdoba, España. 2008

Presentación

"El conocimiento nos da poder"

Como sabemos, en Marzo de 2007 fue aprobada por el Gobierno la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Es éste un avance importante para la sociedad, y para las personas que llevamos años luchando por eliminar las desigualdades que aún hoy soportan las mujeres en el mercado laboral, transformando el modelo social imperante que coloca barreras a las mujeres al intentar acceder al empleo o promocionar en él.

Esta ley representa una herramienta más en la defensa de la Igualdad de trato, eliminando toda discriminación por razón de Género en el ámbito laboral.

Desde CC.OO Andalucía, valoramos positivamente esta ley, pues es amplia, e introduce numerosas modificaciones a los textos legales ya existentes. Además, supone un impulso a la negociación colectiva, integrando la perspectiva de género y abriendo un abanico de posibilidades para transformar la sociedad y ampliar derechos colectivos .

Debemos conocerla bien, para poder aprovechar al máximo las posibilidades que nos ofrece.

Para ello, desde el Servicio Andaluz de Defensa Legal para mujeres en casos de discriminación laboral por razón de sexo, perteneciente a la Secretaría de la Mujer de CC.OO Andalucía y fruto de un convenio de colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, se ha elaborado esta guía básica que pretende ser útil y de fácil manejo para todas aquellas personas que deban negociar los planes de igualdad dentro de los convenios colectivos y las empresas.

Con esta guía Básica sobre la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, pretendemos ofrecer unos conocimientos básicos sobre la misma, que nos sirvan para trasladarla a la Negociación Colectiva, y así, mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

Antonia Martos Jiménez
Secretaria de la Mujer de CCOO - Andalucía

ÍNDICE

BLOQUE 1: Introducción y visión general

0. INTRODUCCIÓN:

0.1.ESPECIAL RELEVANCIA Y TRASCENDENCIA DE ESTA NORMA.

0.2.¿POR QUÉ UNA LEY DE IGUALDAD?

0.3.LA LEY COMO PUNTO DE LLEGADA Y COMO PUNTO DE PARTIDA.

1. UNA VISIÓN GENERAL DE LA LEY DE IGUALDAD:

1.1. FINALIDAD.

1.2. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA LEY DE IGUALDAD. LA TRANSVERSALIDAD COMO SEÑA DE IDENTIDAD.

1.3. PRINCIPIOS Y CONCEPTOS LEGALES.

1.4. TUTELA JUDICIAL DE LA IGUALDAD.

BLOQUE 2: Trabajar en Igualdad

2. MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA LEY DE IGUALDAD

2.1. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral como instrumento básico para alcanzar la igualdad efectiva: artículo 44 de la Ley de Igualdad

2.2. DERECHOS LABORALES PARA LA CONCILIACIÓN

2.2.1. PERMISOS RETRIBUIDOS

a) Permiso de lactancia (artículo 37.4 ET).

b) Nuevo permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiares sin hospitalización (Artículo 37.3.b ET).

2.2.2. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

a) Cláusula general (artículo 34.8 ET).

b) Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (artículo 37.5 ET).

c) Vacaciones (artículo 38.3 ET).

2.2.3. EXCEDENCIAS

- Excedencia voluntaria (artículo 46.2 ET):

- Excedencia por cuidado de hijas/os o familiares (artículo 46.3 ET):

2.2.4. NUEVAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

2.2.5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD (nuevo artículo 48 bis ET) COMO DERECHO INDIVIDUAL, AUTÓNOMO E INTRANSFERIBLE

2.2.6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD (artículo 48.4 ET)

2.2.7. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL (artículo 48.5 ET y artículo 26 LPRL)

2.3. DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

2.3.1. Reconocimiento y regulación de una nueva prestación económica por paternidad en nuestro sistema de protección.

2.3.2. Reforma de la prestación por maternidad.

2.3.3. Reconocimiento de un subsidio por maternidad no contributivo.

2.3.4. Reforma de la prestación por riesgo durante el embarazo.

2.3.5. Nueva prestación por riesgo durante la lactancia natural.

2.3.6. Otras modificaciones.

BLOQUE 1

Introducción y Visión General

0. INTRODUCCIÓN

0.1. Especial relevancia y trascendencia de esta norma.

• La aprobación de la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley de Igualdad) debe celebrarse como un logro muy importante por toda la ciudadanía y en especial por las organizaciones y colectivos que han propiciado su materialización.

Esta norma posee una **especial relevancia** tanto por su finalidad como por su extenso contenido y representa un cambio de importancia en nuestro Ordenamiento Jurídico. Por otra parte, la aprobación de esta ley progresa en el camino iniciado con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, al incorporar de forma prioritaria a la agenda política la erradicación de cualquier discriminación por razón de género.

Si bien todas las leyes son importantes por su eficacia y por su función educativa o pedagógica, en el caso concreto de la Ley de Igualdad, debemos reconocer el **valor simbólico de su mera existencia,** pues asume la erradicación de la desigualdad de género y la construcción de una sociedad libre de los obstáculos y estereotipos del patriarcado como una cuestión de Estado, con el consiguiente enriquecimiento del Estado Social y Democrático de Derecho.

• La importancia de la Ley de Igualdad viene dada asimismo por su **trascendencia y complejidad**. Junto a su naturaleza de ley orgánica, significa una extensa reforma de nuestro ordenamiento (además de su articulado, de los principios y criterios de actuación que incorpora, también modifica - mediante disposiciones adicionales – más de veinte leyes, en algunos casos reformas de gran relevancia).

La complejidad de la Ley de Igualdad deriva en buena medida de su vocación de erigirse en **Código de la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (Exposición de Motivos, apartado III, párrafo 3º). Para ello, extiende su eficacia a diferentes ramas del Derecho e implica a muy distintos ámbitos sociales. Esta proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento y de la realidad social configura la transversalidad de la ley.

0.2. ¿Por qué una Ley de Igualdad?

• La promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva tiene **fundamentos** diversos, unos de carácter jurídico y otros de naturaleza social.

Los argumentos **jurídicos** de su existencia serían los siguientes:

Nuestra **Constitución** (que consagra en su artículo 1 la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento y prohíbe la discriminación por razón de sexo en su artículo 14) impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9, 2).

Numerosos **textos internacionales** sobre derechos humanos, ratificados por España, reconocen la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico universal.

Igualmente, en el ámbito de la **Unión Europea**, el derecho a la igualdad y la eliminación de cualquier tipo de discriminación están incorporados al acervo comunitario. Uno de los fundamentos de esta Ley de Igualdad se encuentra en la necesidad de incorporar esa normativa comunitaria y lograr una adecuada transposición de directivas en materia de igualdad de trato (sobre todo, dos de gran relevancia: la 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro).

Desde el **punto de vista social**, la necesidad de esta Ley de Igualdad resulta de la pervivencia de la **desigualdad real en nuestra sociedad**. Así, tanto en su denominación (incluyendo la expresión "igualdad efectiva") como en la Exposición de Motivos (III, párrafo 3 in fine), la Ley asume la existencia de una realidad social muchas veces denunciada: la **insuficiencia de la igualdad formal (o igualdad ante la ley**), habida cuenta de la citada desigualdad real entre mujeres y hombres (violencia de género, discriminación salarial, mayor desempleo femenino, escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, etc.).

Como se ha reconocido en algunas de las notas de prensa oficiales, publicadas a raíz de la aprobación de la Ley de Igualdad, las medidas laborales y de Seguridad Social que ésta aprueba son resultado del acuerdo básico al que se llegó con las centrales sindicales CCOO y UGT.

0.3. La ley como punto de llegada y como punto de partida.

• Esta nueva Ley se configura como una acción normativa de gran importancia por la finalidad que asume y por las reformas que representa. En este sentido, constituye un **punto de llegada**, una respuesta a las demandas sociales sobre la necesidad de nuevos y mejores instrumentos legales para erradicar la desigualdad que continúan sufriendo las mujeres, a pesar de la igualdad formal.

Sin embargo, cualquier ley – más allá de la función educativa a que nos hemos referido – puede quedarse en el papel si no va acompañada de una dotación económica suficiente y de esfuerzo y compromiso de la sociedad donde debe aplicarse y desarrollar su eficacia. Así, la nueva Ley de Igualdad se presenta también como **punto de partida**.

En esta línea de razonamientos, el informe del Consejo de Estado sobre el Anteproyecto de Ley de Igualdad, reflexionaba sobre la excesiva confianza del texto en el poder de las leyes y recordaba que la expectativa de que una reforma legislativa pueda cumplir sus objetivos depende de factores extra-jurídicos, porque precisa de la generalización social de unos hábitos cívicos.

"La experiencia comunitaria y comparada pone de manifiesto que los enfoques de género requieren un compromiso de todos los actores políticos y sociales afectados, demanda una leal cooperación y coordinación, en todos los niveles, de los agentes responsables en la materia, y exige una labor generalizada de sensibilización y concienciación. Además, se trata de unos objetivos que no pueden alcanzarse con un solo impulso, sino que requieren una estrategia que ha de desarrollarse de forma progresiva y constante, teniendo en cuenta las distintas necesidades y expectativas reales de las mujeres y los hombres y la búsqueda efectiva de un mejor reparto de oportunidades entre unas y otros. En definitiva, no pueden ignorarse las dificultades que encuentra la aplicación práctica de las políticas de igualdad, y los esfuerzos complementarios de formación, información y sensibilización que requieren.

En síntesis, la proyectada Ley no puede ignorar que los efectos que persigue no se conseguirán en el mismo momento de su entrada en vigor porque su éxito final dependerá del cambio en la mentalidad y comportamiento de hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, en un proceso que exige tiempo y que culminará felizmente cuando la lucha por el Derecho se oriente a otras metas legítimas y leyes como la que ahora se considera sean innecesarias porque la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la ausencia de discriminación sean aceptadas por todos como elemento normal de convivencia".

Importantes sectores empresariales consideraban que la intervención del Estado, a través de esta ley, no era necesaria porque la dinámica del mercado laboral resolvería el problema de la discriminación contra las mujeres. Consideramos, por el contrario, que la intervención legislativa en materia de igualdad era imprescindible toda vez que la realidad social confirma la lentitud de los cambios en nuestra sociedad. La reflexión sobre el esfuerzo que requerirá esta nueva Ley para desplegar toda su eficacia no debe llevar a plantear dudas sobre su necesidad y oportunidad.

1. UNA VISIÓN GENERAL DE LA LEY DE IGUALDAD

1.1. FINALIDAD

El objeto de la Ley se recoge en el Título Preliminar:

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

1.2. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA LEY DE IGUALDAD. LA TRANSVERSALIDAD COMO SEÑA DE IDENTIDAD.

Este texto legal presenta la siguiente **estructura**:

Exposición de Motivos

Título Preliminar.- Objeto y ámbito de la ley

Título I.- Principio de igualdad y tutela frente a la discriminación

Título II.- Políticas públicas

Título III.- Igualdad y medios de comunicación

Título IV.- Derecho al trabajo en igualdad

Título V.- Igualdad en el empleo público

Título VI.- Igualdad y acceso a bienes y servicios

Título VII.- Igualdad y responsabilidad social de las empresas

Título VIII.- Disposiciones organizativas

31 Disposiciones Adicionales

11 Disposiciones transitorias

1 Disposición Derogatoria

8 Disposiciones finales

Tanto el objeto como el ámbito de aplicación de la Ley de Igualdad se regulan en su **Título Preliminar** (artículos 1 y 2).

La configuración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la definición legal de las categorías jurídicas más importantes en la materia se incorporan en el **Título I**, llamado **"El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación"**.

Una de las principales novedades de esta ley reside en la **prevención** de la discriminación (especialmente a través de políticas activas). Esta filosofía supone la proyección de la igualdad sobre todos los ámbitos del ordenamiento y de la realidad, es decir, la **TRANSVERSALIDAD** como principio fundamental de la ley (expresamente declarada ya en la Exposición de Motivos). De ella deriva la complejidad del texto legal al proyectar su eficacia en diferentes ámbitos normativos y suponer la modificación de muy diversas leyes.

A lo largo de toda la Ley (especialmente, en el **Título II bajo la denominación "Políticas públicas para la igualdad"**), para avanzar en ese objetivo de efectividad de la igualdad entre mujeres y hombres, se disponen numerosas medidas a través de los diferentes tipos de actividad administrativa (intervención, servicio público, fomento, etc.). Entre las más relevantes, se encuentra la incorporación al ámbito público del principio de presencia o composición equilibrada en los nombramientos y designaciones de los poderes públicos y reformando la Ley Orgánica de Régimen Electoral General para garantizar una composición equilibrada de ambos sexos en las listas electorales (avanzando para conseguir una democracia paritaria).

En el artículo 15, se configura el carácter transversal de la igualdad como principio informador de la **actuación de los poderes públicos.**

En el ámbito de los poderes públicos, la ley establece criterios de actuación (unos con carácter general, para todas las políticas públicas, y otros específicos, para determinadas políticas sectoriales), la creación de una serie de instituciones y diversos mecanismos para materializar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las medidas generales más importantes destacamos las siguientes:

Aprobación periódica por el gobierno de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Informe periódico sobre actuaciones en materia de igualdad y efectividad de las mismas, dando cuenta de ello a las Cortes Generales.

Informes de impacto de género, ampliando los supuestos en que éstos deben incorporarse.

Adecuación de las estadísticas y estudios elaborados por los poderes públicos (integrar la perspectiva de género a ellos, detallando en qué forma: p. ej. Incluyendo de forma sistemática la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos).

Previsión de acciones de planificación equitativa de los tiempos (posibilidad de establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad).

Posibilidad de valorar las actuaciones en materia de igualdad de las entidades solicitantes de subvenciones.

En materia de contratación con las Administraciones Públicas: posibilidad de establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo; determinación anual por el Consejo de Ministros de aquellos contratos de la Administración General del Estado que obligatoriamente deberán incluir en sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la citada igualdad efectiva; en los pliegos de condiciones, posibilidad de establecer cláusulas particulares señalando la preferencia en la adjudicación de contratos a proposiciones presentadas por empresas que cumplan con las directrices de igualdad de oportunidades.

El **Título III** de la Ley regula algunas medidas para el fomento de la **igualdad en los medios de comunicación social** (especialmente para aquellos de titularidad pública) así como instrumentos de control en los casos de publicidad con contenidos discriminatorios.

Al estudio concreto del **Título IV** de la Ley de Igualdad (**"El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades"**) dedicamos, por su especial interés, el siguiente apartado de esta guía.

A la igualdad en el empleo público dedica la ley uno de sus títulos (**Título V, "El principio de igualdad en el empleo público"**). En su Capítulo I se regula el principio de igualdad en este ámbito, estableciendo criterios generales a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones Públicas. El Capítulo II desarrolla el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, incluyendo también los órganos de selección y valoración del personal y las designaciones de miembros en órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas con capital de esta Administración. El Capítulo III se refiere a las medidas de igualdad en el empleo público en el ámbito de la Administración General del Estado, de forma paralela a lo dispuesto en materia de relaciones laborales del sector privado. Por último, los Capítulos IV y V están dedicados al principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Esta materia excede del objetivo de esta guía práctica y, por su especificidad, extensión y complejidad, precisa analizarse en otra publicación.

En su **Título VI**, llamado **"Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios"**, se traspone la Directiva Comunitaria 2004/113. Merece destacarse la especial regulación de los factores actuariales en el ámbito de los seguros.

En el **Título VII**, bajo la denominación **"Igualdad en la responsabilidad social de las empresas"**, se contemplan las acciones voluntarias que puede asumir el empresariado en esta materia, de forma autónoma o mediante conciertos con otras instancias o entidades (representantes de los trabajadores y las trabajadoras, asociaciones y colectivos u organismos de igualdad).

También se prevé la incorporación del principio de presencia equilibrada de mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades de capital; en ocho años, las empresas procurarán incorporar un 40% de mujeres en esos consejos. Además de flexibilizar el plazo previsto en el Proyecto de Ley (cuatro años a un ritmo del 10% anual), la Ley ha configurado ésta como una medida voluntaria, si bien su adopción se incentivará por la Administración Pública (en concreto, a efectos de contratación pública, ante ofertas similares tendrá preferencia la de la empresa más igualitaria).

Como hemos avanzado, la Ley de Igualdad prevé la creación de organismos específicos en esta materia (principalmente en el **Título VIII, "Disposiciones organizativas"**): la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres, las Unidades de Igualdad en cada Ministerio y el Consejo de Participación de las Mujeres. También es destacable, en el ámbito de las políticas de igualdad específicas del sector agrario, la figura jurídica de titularidad compartida que desarrollarán el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

1.3. PRINCIPIOS Y CONCEPTOS LEGALES.

Como hemos avanzado, el Título I configura las principales categorías jurídicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En nuestro Derecho, la igualdad presenta distintas dimensiones y se configura como valor superior del ordenamiento jurídico (artículo 1.1 de la Constitución Española), como principio que compromete la actuación de los poderes públicos (artículo 9.2 de la misma norma) y como derecho fundamental (artículo 14 de la Constitución).

Todas las dimensiones de la igualdad están asumidas e incorporadas en el texto de la Ley de Igualdad. Sin embargo, en este Título Primero encontramos el marco general de ese código de igualdad que pretende ser la Ley, al consagrarse normativamente los **principales conceptos en este ámbito**. Muchas de las definiciones del articulado de la Ley de Igualdad tienen su origen en el acervo comunitario (sobre todo, la Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE) y en la jurisprudencia en materia de igualdad de trato.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Conceptos legales en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

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

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

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

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

*Constituye **discriminación directa** por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.*

Artículo 7. 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.

Artículo 11. Acciones positivas.

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

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

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

1.4. TUTELA JUDICIAL DE LA IGUALDAD.

Ninguna ley puede ser eficaz si no contempla las consecuencias derivadas de su incumplimiento y la forma en que puede reclamarse la tutela judicial de los derechos que establece. En este aspecto, la Ley de Igualdad incorpora unas previsiones generales e introduce una serie de reformas en los mecanismos procesales de tutela judicial ya existentes.

Por la importancia que merecen estas disposiciones, se incluyen en el citado Título I las siguientes previsiones referidas a la tutela del principio de igualdad:

GARANTÍA DE INDEMNIDAD:

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

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

Mediante este precepto, se asume legalmente la jurisprudencia constitucional ya consolidada que declaraba que del ejercicio de la acción judicial no pueden derivarse consecuencias negativas para el trabajador o trabajadora que reclama la tutela de sus derechos (garantía de indemnidad). Anteriormente, el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores ya establecía (reformado por la Ley 62/2003) que deben considerarse nulas “las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA DISCRIMINACIÓN:

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Este artículo prevé la cláusula general del sistema de protección contra la violación del derecho a la igualdad de trato y, en este sentido, incorpora al Derecho Español las Directivas Comunitarias sobre la materia. No obstante, la regulación de la Ley de Igualdad va más allá que la normativa europea al añadir previsiones adicionales ya que la responsabilidad de esas conductas discriminatorias se extenderá tanto a la reparación del perjuicio sufrido (sistema de indemnizaciones) como a las sanciones que se establezcan (exigiéndose legalmente que éstas sean eficaces y disuasorias para prevenir que vuelvan a repetirse). De esta formulación general, derivan algunas de las reformas operadas por la ley en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA DE LA IGUALDAD:

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

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

INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA:

Artículo 13. Prueba.

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

La Ley de Igualdad incorpora previsiones contenidas en Derecho Comunitario (en concreto, en la Directiva 2006/54/CE) y consagra legalmente la doctrina del Tribunal Constitucional ya consolidada sobre inversión de la carga de la prueba en aquellos procesos judiciales (excepto en los penales, como es lógico) donde se alega vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación. En estos casos, cuando consta algún indicio de esa vulneración, corresponderá a la parte demandada acreditar que su actuación (tachada de discriminatoria) está justificada objetiva, razonable y suficientemente.

Con anterioridad, el artículo 96 de la Ley de Procedimiento Laboral (reformado por la Ley 62/2003) ya establecía que “en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. Por tanto, la Ley de Igualdad ha extendido a otros órdenes jurisdiccionales (excepción hecha del penal, insistimos) la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación por razón de sexo.

Junto a las disposiciones citadas, contenidas en el Título I de la Ley, debemos destacar la reforma de diversos preceptos de la Ley de Procedimiento Laboral efectuada en la Disposición Adicional Decimotercera.

Entre las novedades introducidas, mencionamos por su interés práctico la posibilidad de acumular en el mismo procedimiento, junto a las acciones de despido o extinción del contrato, la acción de reclamación de indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales. Paralelamente, se modifica el artículo 181 de la LPL, admitiendo la compatibilidad de las indemnizaciones por modificación o extinción del contrato de trabajo y las derivadas de haber sufrido discriminación o vulneración de derechos fundamentales. Esta regulación incorpora así el criterio del Tribunal Supremo (Sentencia de la Sala de Lo Social de 17 de Mayo de 2.006) y pone fin a numerosos debates doctrinales y vaivenes jurisprudenciales.

BLOQUE 2

TRABAJAR EN IGUALDAD

2. MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA LEY DE IGUALDAD

Como ya avanzamos en el capítulo anterior, a continuación esta guía abordará los aspectos más prácticos de la nueva Ley de Igualdad desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras. Por tanto, en este apartado, exponemos cuáles son los derechos laborales introducidos o modificados por esta norma.

El Título IV denominado "Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades" se refiere a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Su contenido se estructura de la siguiente forma:

• En el Capítulo I prevé la incorporación de medidas que garanticen la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales y en las condiciones de trabajo. Tales medidas se llevarán a efecto mediante políticas de empleo (programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres) y también estableciendo medidas de acción positiva a través de la negociación colectiva.

• El Capítulo II, que consta de un único artículo, la conciliación viene definida legalmente como un instrumento básico para lograr la igualdad efectiva de trabajadoras y trabajadores. El desarrollo de este Capítulo ("Igualdad y conciliación"), mediante las reformas operadas por las Disposiciones Adicionales de la Ley de Igualdad, incorpora nuevos derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y refuerza algunos de los ya existentes; en concreto, se introduce – como novedad más importante – en nuestro ordenamiento el permiso de la paternidad, como autónomo e independiente del permiso de maternidad.

• Los otros capítulos de este Título IV se dedican a la proyección de la igualdad en las empresas.

En general, se establece tanto la obligación empresarial de respetar la igualdad de trato y de oportunidades como el deber de adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Además, la ley impone a las empresas la obligación de negociar y acordar la elaboración y aplicación de planes de igualdad (una de las novedades más relevantes de la ley) en determinados supuestos: cuando superen 250 trabajadores y trabajadoras; cuando se establezca en convenio colectivo o cuando la autoridad laboral, en un procedimiento sancionador, así lo acuerde en sustitución de sanciones accesorias.

Los planes de igualdad vienen definidos en la propia Ley:

Artículo 46. 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, clasificación 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.

Desde esta perspectiva, la empresa se constituye en escenario clave donde materializar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las medidas de promoción de igualdad dentro de las empresas deben articularse a través de la negociación colectiva. Este protagonismo significa un incremento de las posibilidades de prevenir y eliminar las conductas discriminatorias a través de la negociación colectiva y ello exige un especial esfuerzo de los interlocutores sociales.

Finalmente, en el artículo 48, se incorporan previsiones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

2.1. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral como instrumento básico para alcanzar la igualdad efectiva: artículo 44 de la Ley de Igualdad

• La subsistencia de un modelo social patriarcal supone la asignación de roles de género que continúan dificultando la igualdad efectiva de las mujeres en el ámbito laboral. Por ello, las tareas domésticas y de cuidado han sido y continúan siendo consideradas mayoritariamente "cosa de mujeres". Aunque progresivamente la lucha de las mujeres por sus derechos ha ido transformando nuestra sociedad y cambiando algunos modelos, propiciando la progresiva incorporación de la población femenina al trabajo productivo y aumentando su participación en el mercado laboral, la igualdad real entre trabajadores y trabajadoras queda todavía lejos.

Así, la dificultad de compatibilizar la actividad laboral con las tareas domésticas y de cuidado de familiares es una de las causas de abandono del mercado de trabajo de muchas mujeres y, por desgracia, también uno de los motivos de su expulsión del mismo (así lo confirman las estadísticas del Servicio de Defensa Legal para mujeres en caso de discriminación perteneciente nuestra Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Andalucía, y promovido y financiado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM): el 73% de los expedientes judiciales de 2.006 tenían su origen en la maternidad o el embarazo de las trabajadoras).

Por tanto, la efectiva igualdad de las mujeres en el ámbito laboral precisa ineludiblemente que las tareas domésticas y de cuidado de familiares no representen un elemento de discriminación por configurarse como incompatibles con el empleo femenino, sobre todo, fomentando la corresponsabilidad de esas tareas familiares entre trabajadores y trabajadoras.

• Las consideraciones anteriores se asumen íntegramente en la Ley de Igualdad (desde la propia Exposición de Motivos). Así, el Capítulo II de este Título IV de la ley contiene un único pero muy importante precepto, el artículo 44 que recogemos a continuación:

CAPÍTULO II

Igualdad y conciliación

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

En este artículo se conforman, como hemos dicho antes, los derechos laborales de conciliación como herramientas imprescindibles para alcanzar la igualdad real entre trabajadoras y trabajadores. El desarrollo de estos derechos se lleva a cabo mediante las reformas introducidas en las Disposiciones Adicionales de la Ley de Igualdad (el texto de este artículo remite a “los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social” que la propia ley modifica).

2.2. DERECHOS LABORALES PARA LA CONCILIACIÓN

A continuación, exponemos de forma práctica las modificaciones introducidas por la Ley de Igualdad en los derechos laborales en materia de conciliación.

2.2.1. PERMISOS RETRIBUIDOS

a) Permiso de lactancia (artículo 37.4 ET).

Este permiso se configura como un derecho individual del padre trabajador o la madre trabajadora, por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses. La duración de este permiso – de naturaleza retribuida – puede ser: 1 hora diaria de ausencia al trabajo, dos ausencias diarias cuya suma no exceda de 1 hora o bien una reducción de jornada de ½ hora.

Se modifica el artículo 37.4 del ET donde se regula el permiso de lactancia aprobando esta nueva redacción:

Artículo 37.

4. 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las modificaciones introducidas por la Ley de Igualdad con esta nueva redacción son las siguientes:

• En casos de parto múltiple, se incrementará proporcionalmente la duración del permiso de lactancia.

• Posibilidad de disfrutar la lactancia de forma acumulada en jornadas completas, en los términos previstos en la negociación colectiva o en acuerdo individual con la empresa.

Esta modalidad de disfrute del permiso de lactancia (acumulación en jornadas completas) se había contemplado ya en algunos convenios colectivos y ha sido declarada su validez por la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Como se comprueba en la nueva redacción del artículo 37.4, el derecho a disfrutar del permiso de lactancia en esta modalidad acumulada no es un derecho legal que opera de forma automática. Para su efectividad**, este derecho concreto deberá incluirse en los convenios colectivos o en acuerdos individuales con la empresa.**

b) Nuevo permiso retribuido por intervención quirúrgica de familiares sin hospitalización (Artículo 37.3.b ET).

La ley de Igualdad modifica uno de los permisos retribuidos que contempla el artículo 37.3 del ET, que queda redactado en la forma siguiente:

Artículo 37.

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 consaguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Por tanto, se incorpora como nuevo motivo de permiso retribuido la “intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”.

2.2.2. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

a) Cláusula general (artículo 34.8 ET).

En la regulación de la jornada, la Ley de Igualdad añade un nuevo apartado:

Artículo 34.

8. 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.

Como en otros supuestos, el derecho incluido con la reforma dependerá para su eficacia práctica de su incorporación a convenio colectivo o acuerdo individual con la empresa. Los términos en que se concrete el contenido de este derecho a la adaptación de la jornada se configurarán también mediante la negociación colectiva o los acuerdos individuales.

b) Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (artículo 37.5 ET).

La reducción de jornada se configuraba como un derecho individual de trabajadoras y trabajadores en los siguientes casos:

• Por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un minusválido que no desempeñe actividad retribuida.

• Por necesidad de cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por edad, enfermedad o accidente, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si concurrían estos requisitos, el trabajador o trabajadora podía reducir su jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La ley de igualdad introduce **diversas reformas en materia de reducción de jornada:**

Aumenta hasta 8 años la edad del menor o la menor cuyo cuidado justifica la reducción de jornada (asumiendo el criterio de la Directiva 1996/34/CE). Esta mejora también se había establecido en algunos convenios colectivos.

El mínimo de la reducción puede ser de 1/8 de la duración de la jornada. Así, podrán disfrutarse reducciones de jornada más pequeñas en duración y con menor disminución del salario (mayor flexibilización de este instrumento de conciliación).

La Ley de Igualdad, mediante la nueva Disposición Adicional 18ª del ET, ofrece una solución legal a un problema práctico ya abordado por la jurisprudencia. Nos referimos a los casos en que, estando reducida la jornada del trabajador o trabajadora (y disminuido proporcionalmente su salario), se extingue su contrato de trabajo con derecho a indemnización. A efectos de esa indemnización, ¿qué salario habría de considerarse? De decidirnos por la regla general (calcular a partir del salario en el momento de la extinción), aquellos trabajadores y trabajadoras con la jornada reducida se verían perjudicados porque la cuantía indemnizatoria sería bastante inferior.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo se había pronunciado sobre esta cuestión, interpretando en caso de despido que la indemnización debía calcularse sobre el salario que se cobraba antes de comenzar la reducción de jornada.

La previsión incluida por la reforma de la Ley de Igualdad es la siguiente:

Disposición Adicional 18ª ET (nueva redacción): Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.

Como se deduce de esta norma, la Ley de Igualdad no sólo asume el criterio de la jurisprudencia (no tomar como referencia el salario reducido) sino que además integra un mecanismo para garantizar que la reducción de jornada no perjudique en absoluto a quienes la ejercitan. Así, se refiere a cualquier indemnización prevista en el ET (no sólo por despido) y dispone que el salario a tener en cuenta será “el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada”.

Este criterio será aplicable tanto en los diversos supuestos de reducción de jornada (guarda legal, cuidado de familiares, nacimiento de hijos prematuros o los supuestos relacionados con la tutela de las víctimas de violencia de género) como en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos de maternidad y paternidad.

c) Vacaciones (artículo 38.3 ET).

También a través de las Disposiciones Adicionales, modifica la Ley de Igualdad el régimen jurídico de las vacaciones añadiendo un nuevo párrafo al artículo 38.3 del ET:

Artículo 38.3, párrafo 2º.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabaja previsto en el artículo 48.4 de esta ley, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Esta reforma incorpora legalmente la interpretación que ya habían efectuado tanto la jurisprudencia comunitaria como la de nuestro Tribunal Supremo. Se introducen las siguientes **modificaciones en la normativa sobre las vacaciones:**

• Derecho a disfrutar de las vacaciones al finalizar el período de suspensión de contrato en los supuestos de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural y de permiso por maternidad. La ley no reconoce este derecho en otros casos (p.ej. suspensión del contrato por paternidad).

• En los supuestos señalados, como excepción a la regla general del artículo 38 del ET, las vacaciones pueden disfrutarse aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

Antes de la Ley de Igualdad, no existía previsión legal para resolver los supuestos en que coincidían las vacaciones con el permiso de maternidad o con situaciones de incapacidad temporal relacionadas con el embarazo. Inicialmente la solución judicial negaba que, de producirse esa coincidencia, la trabajadora pudiera disfrutar sus vacaciones en fechas distintas de las acordadas con la empresa. El cambio de criterio jurisprudencial se produjo con la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 18 de Marzo de 2.004; como consecuencia de este cambio en la doctrina comunitaria, el Tribunal Supremo rectificó en el mismo sentido declarando que:

> *"negar la compatibilidad de la vacación anual con el disfrute del periodo por baja maternal supondría establecer una clara discriminación entre el hombre y la mujer puesto que solo esta última (…) se vería discriminada al ver mermado o suprimido su derecho a la vacación a causa de la maternidad" (STS de 10 de Noviembre de 2.005, Sala de Lo Social).*

2.2.3. EXCEDENCIAS

Excedencia voluntaria (artículo 46.2 ET):

La excedencia voluntaria (llamada también *acausal*, por no requerir justificación o motivación alguna) es un derecho de todas las personas que desempeñen una actividad remunerada a la suspensión de su contrato de trabajo, cuyo único requisito para su ejercicio será tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.

Este derecho puede volver a ejercitarse otra vez, una vez hayan transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior. En cualquier caso, resulta importante recordar que la excedencia voluntaria conlleva un cierto riesgo porque no lleva aparejada la reserva del puesto de trabajo.

Hasta la Ley de Igualdad, la duración de la excedencia voluntaria podía oscilar entre 2 años, como mínimo, y 5 años, como máximo. La reforma del artículo 46.2 del ET, operada por la Ley de Igualdad, **modifica** solamente el plazo mínimo que se reduce a 4 meses (notablemente inferior a los 2 años anteriores).

Excedencia por cuidado de hijos o hijas, o familiares (artículo 46.3 ET):

Otro tipo de excedencia regulada en nuestra normativa laboral es la excedencia por motivos familiares. En este caso, el derecho de las personas trabajadoras a la suspensión de su contrato de trabajo se justifica por el cuidado de hijas/os o de familiares.

A diferencia de la excedencia voluntaria, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido ese plazo, este derecho se referirá a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, ese primer año de excedencia por motivos familiares se considerará como de ocupación cotizada a efectos de Seguridad Social.

El régimen jurídico de estas excedencias (artículo 46.3 del ET) ha sido **modificado por la Ley de Igualdad en diversos puntos** que señalamos a continuación.

a) Excedencia para cuidado de hijo o hija. Con anterioridad a la Ley de Igualdad, se reconocía el derecho a suspender el contrato de trabajo por voluntad del trabajador o trabajadora mediante la excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija, sea por naturaleza, adopción o en casos de acogimiento, preadoptivo o permanente. A partir de la Ley de Igualdad, se puntualiza que esta excedencia puede disfrutarse también en caso de que sea provisional.

Se mantiene el plazo máximo de duración de este tipo de excedencia que será de 3 años, contados desde la fecha de nacimiento o desde la resolución que se establezca la adopción o el acogimiento.

b) Excedencia para cuidado de familiares. La justificación de la suspensión del contrato radica en el cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La Ley de Igualdad ha ampliado a 2 años el plazo máximo de duración de este tipo de excedencia (antes era sólo de un año).

Para ambos casos, la reforma operada por esta ley ha reconocido la posibilidad de disfrutar la excedencia de forma fraccionada.

2.2.4. NUEVAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

La Ley de Igualdad reforma el artículo 45.1 del ET, introduciendo nuevas causas de suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 45. 1.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: (…)

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

La modificación legal afecta a la suspensión del contrato por adopción o acogimiento (incluyendo también el acogimiento simple), siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de 6 años ó de menores con más de 6 años si concurren determinadas circunstancias (discapacidad de esos menores o especiales dificultades de inserción social y familiar).

Como reforma más relevante, se incorporan a la normativa laboral las siguientes nuevas causas de suspensión:

- Paternidad (quizá la novedad más importante de la Ley de Igualdad).
- Riesgo durante la lactancia natural.

2.2.5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD (nuevo artículo 48 bis ET) COMO DERECHO INDIVIDUAL, AUTÓNOMO E INTRANSFERIBLE

Sin duda, la reforma más importante que introduce la Ley de Igualdad en nuestro ordenamiento es la incorporación de un **permiso de paternidad autónomo** e **independiente del de la madre** en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, de **trece días** de duración.

La propia Ley de Igualdad declara la trascendencia de esta medida, así como su significado y finalidad:

Exposición de Motivos (IV, párrafo 10º).

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos más por cada hijo a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre (…).

Artículo 44.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

La introducción de esta nueva causa de suspensión del contrato de trabajo por paternidad se realiza **al añadirse** (mediante las Disposiciones Adicionales de la Ley de Igualdad) **un nuevo artículo:** el **artículo 48 bis del ET**.

¿Cuál es el régimen jurídico de este nuevo permiso de paternidad? Según establece el artículo 48 bis del ET, en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento, 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.

Este nuevo derecho no sustituye al **permiso de dos días por nacimiento** de hijo (previsto en el artículo 37.3.b) del ET, que también podrá disfrutarse.

Respecto a la duración del permiso de paternidad, la Ley de Igualdad (en su Disposición Transitoria 9ª) prevé la **ampliación progresiva** de los trece días actuales hasta alcanzar – en el plazo de seis años desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad – cuatro semanas tanto para trabajadores por cuenta ajena como para personal funcionario.

La configuración legal del disfrute del permiso de paternidad tiene como objetivo que esta causa de suspensión no se acumule a la maternidad y se ejerza por uno solo de los progenitores. Así, el párrafo segundo del artículo 48 bis del ET dispone que

"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".

En caso de maternidad biológica, la madre debe disfrutar las seis semanas obligatorias de descanso inmediatamente posteriores al parto y podrá ceder las diez semanas restantes al otro progenitor (que, en ese supuesto, disfrutará del permiso por paternidad más el período de maternidad que la madre le cediera). Cuando esta nueva causa de suspensión tenga su origen en _adopción o acogimiento, el permiso de paternidad sólo podrá disfrutarse por uno de los progenitores, pudiendo repartirse la suspensión por maternidad.

¿En qué momento puede disfrutarse el permiso por paternidad? El artículo 48 bis señala que:

"El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período 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.

El trabajador deberá comunicar al empresario su voluntad de ejercer este derecho con la debida antelación y en la forma y términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos".

Por último, la regulación del permiso de paternidad contempla la posibilidad de disfrutarlo en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresario y trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

2.2.6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD (artículo 48.4 ET)

La Ley de Igualdad, aun conservando la regulación jurídica ya existente en los aspectos principales, también ha incorporado **algunas reformas** en la suspensión del contrato de trabajo por **maternidad** recogida en el artículo 48.4 del ET.

Respecto a la **duración**, la ley añade dos nuevas circunstancias que permiten la ampliación de las 16 semanas del descanso por maternidad previstas en general: a) En caso de parto prematuro con falta de peso y también cuando el recién nacido o recién nacida precise, por alguna condición clínica, estar en el hospital después del parto, por un período superior a siete días, a la duración de la suspensión se añadirán tantos días como subsista esa hospitalización, con un máximo de trece semanas adicionales. b) En caso de discapacidad del hijo o hija o menor en adopción o acogimiento, a la duración de la suspensión se añadirán dos semanas adicionales.

En los supuestos de **fallecimiento de la madre**, la Ley de Igualdad

resuelve problemas de interpretación que motivaba la regulación anterior (respecto a la exigencia o no, para que el padre tuviera derecho al descanso de maternidad, de que la madre fallecida fuera trabajadora). La reforma operada establece con claridad que, en estos supuestos, no tiene relevancia cuál fuera la situación laboral de la madre y dispone que:

> *"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 por maternidad, 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".*

También se considera el caso de **fallecimiento del hijo o la hija**, de forma expresa.

> *"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".*

En relación con la **posibilidad de ceder parte del descanso de**

maternidad al otro progenitor (salvo las seis primeras semanas en caso de maternidad biológica, consideradas como descanso obligatorio para la madre)**,** la Ley de Igualdad introduce reformas que flexibilizan y amplían este derecho.

Por una parte, al igual que en otros puntos, se resuelve legalmente un aspecto que se había abordado ya por la jurisprudencia: la posibilidad de cesión del descanso de maternidad cuando la madre trabajaba pero no estaba incluida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores. La ley establece (artículo 48.4, párrafo 3º) que:

> *"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".*

Por otro lado, se declara la compatibilidad de las situaciones de maternidad cedida e incapacidad temporal de la madre. Anteriormente, no era posible que el padre disfrutara de la baja por maternidad si en el momento de reincorporarse la madre tenía que pasar a esa situación de incapacidad temporal. Con su reforma, la ley ha dispuesto que:

> *"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".*

2.2.7. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL (artículo 48.5 ET y artículo 26 LPRL)

Como se ha indicado anteriormente, la Ley de Igualdad establece, además de la paternidad, otro **nuevo supuesto de suspensión del contrato de trabajo: el riesgo durante la lactancia natural.**

La incorporación de esta nueva figura se articula mediante la reforma del citado artículo 45.1 del ET y, especialmente, del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este último precepto queda redactado en la forma siguiente:

Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el Artículo 16 de la presente ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. (Párrafo modificado por la Ley de Igualdad)

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo. (Párrafo modificado por la Ley de Igualdad)

Hasta la reforma, el artículo 26 posibilitaba la protección de la salud de las trabajadoras o sus hijos o hijas durante el período de lactancia natural únicamente en relación con las medidas incluidas en los puntos 1 y 2 de la disposición (conocidos como “niveles 1 y 2 de protección”, consistentes en adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo y, si ello no fuera suficiente, cambio de puesto o función por otro compatible con su estado). En aquellos casos en que las medidas señaladas no eran posibles o exigibles, las trabajadoras en situación de lactancia, tras haberse acreditado médicamente la influencia negativa del puesto de trabajo para su salud o la de su hija o hijo, se veían abocadas a una incapacidad temporal por contingencias comunes.

La Ley de Igualdad ha venido a solventar la incoherencia de la regulación anterior y equipara por completo la protección del riesgo durante la lactancia natural de menores de 9 meses a la prevista para riesgo durante el embarazo, introduciendo la suspensión del contrato (denominado “nivel 3 de protección”) y la prestación de Seguridad Social correspondiente para ambos supuestos.

Respecto al comienzo y finalización de la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, el artículo 48.5 del ET también se modifica (antes sólo se refería al riesgo durante el embarazo).

"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 meses, 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"

2.3. DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

En cuanto a las modificaciones más significativas operadas por la Ley de Igualdad en materia de Seguridad Social, analizaremos brevemente en qué consisten las reformas más relevantes:

1. Reconocimiento y regulación de una nueva prestación económica por paternidad en nuestro sistema de protección.
2. Reforma de la prestación por maternidad.
3. Reconocimiento de un subsidio por maternidad no contributivo.
4. Nueva prestación por riesgo durante la lactancia natural.
5. Reforma de la prestación por riesgo durante el embarazo.
6. Otras modificaciones.

2.3.1. Reconocimiento y regulación de una nueva prestación económica por paternidad en nuestro sistema de protección.

La incorporación de la suspensión del contrato por paternidad (artículo 48 bis del ET) va acompañada de una nueva prestación al sistema de protección de la Seguridad Social.

A efectos de esta prestación, se considera como situación protegida la del descanso por paternidad, es decir, la suspensión del contrato que se disfrute por las situaciones contempladas en el citado artículo 48 bis del ET:

• El nacimiento de hijo o hija.

• La adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple (siempre de duración superior a 1 año), aunque dicho acogimiento sea provisional cuando se trate de menores de 6 años ó mayores de 6 años con discapacidad o que, por las circunstancias previstas legalmente, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas.

Los requisitos para ser beneficiario de la prestación económica por paternidad son los siguientes:

a) Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.

b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio de dicha suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha.

La prestación por paternidad consistirá en un subsidio determinado de la misma forma que el de maternidad y que tendrá el mismo régimen jurídico que ésta. Por tanto, la cuantía de la prestación por paternidad equivale al **100% de la base reguladora**. Sin embargo, su duración será la de la suspensión del contrato por paternidad (13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples).

2.3.2. Reforma de la prestación por maternidad.

La Ley de Igualdad modifica el régimen jurídico de la prestación por maternidad en diversos aspectos.

Por una parte, se amplía la situación protegida al sumarse la adopción o el acogimiento, aunque sean provisionales (siempre que el acogimiento sea de duración no inferior a 1 año).

Por otra, la reforma más importante viene dada al flexibilizarse los períodos mínimos de cotización exigidos entre los requisitos para ser beneficiaria de esta prestación. La Ley de Igualdad ha introducido un sistema que modula, según la edad de la trabajadora, la exigencia de distintos períodos de cotización:

• Para menores de 21 años, no se exige ningún período mínimo cubierto.

• Para trabajadoras entre 21 y 26 años, deberá tener cubierto un período mínimo de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a iniciarse el descanso por maternidad o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

• Para mayores de 26 años, deberán acreditarse 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al descanso o, alternativamente, 360 días a lo largo de toda la vida laboral.

2.3.3. Reconocimiento de un subsidio por maternidad no contributivo.

Otra novedad incorporada con la Ley de Igualdad a nuestro sistema de Seguridad Social es la creación de un supuesto especial en la protección por maternidad: el subsidio no contributivo por maternidad.

Serán beneficiarias del mismo las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos previstos para la prestación por maternidad excepto el período mínimo de cotización correspondiente.

La duración de esta prestación no contributiva será de 42 días naturales, contados desde el parto, y la cuantía del subsidio será igual al 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente, salvo que la base reguladora calculada en la forma prevista para la prestación por maternidad fuese inferior a esa cantidad, en cuyo caso la cuantía será ésta.

2.3.4. Reforma de la prestación por riesgo durante el embarazo.

Se considera como prestación derivada de contingencias profesionales y su régimen será el previsto para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (por tanto, su cuantía será del **100% de la base reguladora** correspondiente).

El derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato por esta causa y finalizará cuando se inicie la suspensión por maternidad o desaparezca la situación de riesgo.

2.3.5. Nueva prestación por riesgo durante la lactancia natural.

Esta nueva prestación responde a la nueva situación protegida que se incorpora con la Ley de Igualdad mediante las oportunas reformas del ET y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esa situación corresponde al período de suspensión del contrato de trabajo en los casos en que, debiendo cambiar la trabajadora de puesto de trabajo por otro compatible con su situación de lactancia natural de menor de 9 meses, sea imposible dicho cambio.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia se establece en los mismos términos que la de riesgo durante el embarazo. Se extinguirá el derecho a esta prestación cuando el o la lactante cumpla 9 meses o sea posible la reincorporación sin riesgo alguno.

2.3.6. Otras modificaciones.

❁ A efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, tendrán la **consideración de períodos de ocupación cotizada** los siguientes:

Los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos del artículo 46.3 del ET (en el caso de familia numerosa de categoría general, se amplía a 30 meses y en la familia numerosa de categoría especial, se amplía a 36 meses).

El primer año de excedencia por cuidado de familiares del artículo 46.3 del ET.

En caso de reducción de jornada, los dos primeros años (si fuera por cuidado de menor) o el primer año (en el resto de casos) se considerarán de ocupación cotizada hasta el 100% de la cuantía que se hubiera mantenido sin dicha reducción.

- **En materia de protección por desempleo**, a efectos de calcular la base reguladora para la prestación **en caso de reducción de jornada** (por lactancia, guarda legal o cuidado de familiares):

  Se computarán las bases de cotización incrementadas hasta el 100% de la cuantía que habría correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin reducir.

  Las cuantías máximas y mínimas se determinarán considerando el IPREM en función de las horas trabajadas antes de reducir la jornada.

- **A efectos de las prestaciones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de Seguridad Social, se computará, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, unos períodos de cotización asimilados por parto.** En concreto, se considerarán un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un hijo o hija y de 14 días más en caso de parto múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas (o el período de descanso que le correspondiera en caso de parto múltiple).

- **Maternidad y paternidad en relación con la protección por desempleo**. Se introducen las siguientes reformas:

Si al extinguirse el contrato concurre la situación de maternidad o paternidad, se seguirá percibiendo esta prestación hasta el final, pasando entonces a la situación legal de desempleo. A partir de ese momento, si reúne los requisitos necesarios, podrá percibir la prestación por desempleo, sin descontarse del período de percepción de ésta el tiempo de prestación por maternidad o paternidad.

Cuando estando en situación desempleo y percibiendo prestaciones por ella, sobreviene la maternidad o paternidad, se suspenderá la prestación por desempleo. Se pasará a percibir la prestación por maternidad o paternidad en la cuantía que corresponda y, una vez que se extinga ésta, se reanudará el cobro del desempleo que se había suspendido durante el tiempo que restara.

Servicio Andaluz de Defensa Legal para las mujeres en caso de discriminación laboral

Es un servicio gratuito de defensa jurídico y procesal, para las mujeres en caso de discriminación laboral por razón de género que surge como resultado del convenio de colaboración suscrito entre la Secretaria de la Mujer de CCOO Andalucía con el Instituto Andaluz de la Mujer.

El Servicio se pone en funcionamiento de manera efectiva y real en el mes de Enero de 1997, funcionando tanto a nivel interno, es decir, a través de derivaciones de los distintos sindicatos provinciales de CCOO-A, como a nivel externo, recibiendo consultas y realizando aperturas de expedientes desde distintos organismos y centros de la mujer de esta comunidad autónoma.

Los temas que se llevan desde este Servicio son:

- Todos los relacionados con maternidad:
  - Despidos
  - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
  - Excedencias por cuidado de hijos
  - Reducción de jornada y concreción horaria
  - Sanciones
  - Acoso laboral tras maternidad
  - Situaciones de riesgos en el embarazo
- Acoso sexual
- Discriminación en el acceso al empleo
- Discriminación salarial

Este Servicio cuenta con tres letradas y un personal administrativo, situadas en distintos puntos de la Comunidad Autónoma:

Sevilla
C/ Rafael González Abreu, 3 - 2ª planta
41001-Sevilla
Tlf. 954 50 11 57
Fax 954 22 01 36

Córdoba
Avda. Gran Capitán nº 12
14001-Córdoba
Tlf. 957 22 13 62
Fax 957 48 56 61

Almería
C/ Javier Sanz nº 14 - 5ª planta
04004-Almería
Tlf. 950 18 49 33
Fax 950 26 32 32

La coordinación del Servicio se encuentra en la Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía que se encuentra en:

c/ Trajano nº 1 - 5ª planta
41002-Sevilla.
Tlf. 954 50 70 25
Correo electrónico: mujer@and.ccoo.es

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

JUNTA DE ANDALUCIA
Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

CCOO
www.andalucia.ccoo.es