

Plenario de Mujer y Políticas de Igualdad de Trato (23-3-2007)

Proyecto de Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

El proyecto de Ley obedece a:

- La trasposición de dos directivas europeas en materia de igualdad de trato:
 - D. 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referido al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
 - D. 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y a su suministro.
- La exigencia de un marco normativo que garantizara de forma efectiva los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Aportaciones de la Ley al ámbito laboral

- Incluye derechos individuales (crea algunos nuevos, amplía otros ya existentes, e incorpora los ya reconocidos por los Tribunales Laborales)
- Incorpora a la legislación nacional conceptos y definiciones de la Directiva europea, que han de incorporarse en la negociación colectiva: discriminación directa e indirecta, acoso sexual, acoso por razón de género, acciones positivas, el principio de igualdad de trato en mujeres y hombres, discriminación por embarazo o maternidad, entre otros.
- Establece obligaciones a la propia Administración, a las organizaciones empresariales y sindicales y a las empresas.

En la negociación de 2007 hemos de tener en cuenta los derechos y obligaciones que generan la Ley para tratar de que queden ya incluidos en los convenios y acuerdos que se puedan firmar antes de su entrada en vigor, o en su defecto facultar a la Comisión Paritaria de Vigilancia y Seguimiento del Convenio u organismo equivalente, para abordar la adecuación del mismo a la nueva Ley.

Planes de Igualdad. Tienen obligación de negociarlos:

- Las empresas de mas de 250 trabajadores, en el marco del convenio colectivo.
- La empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores negociarán medidas de igualdad o en su caso planes de igualdad cuando así lo establezca el convenio colectivo sectorial.
- Las empresas que hayan sido sancionadas por la Autoridad Laboral por estos motivos.

Planes de Igualdad. Concepto y contenidos.

- Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación pro razón de sexo.
 - Fijarán los 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.

Planes de Igualdad. Concepto y contenidos.

- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes podrán contemplar entre otras, la siguientes materias: 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 familiar y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Medidas básicas para la igualdad. Acciones positivas

- Inclusión en los convenios de medidas específicas a favor de la mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres, en la áreas: acceso al empleo, formación etc.

Criterio: dar preferencia al sexo femenino a igualdad de méritos, ya que es el que presenta mayores niveles de desempleo, de temporalidad, de exclusión profesional etc.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- 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.
- Elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones de formación y sensibilización.
- Tipificar como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, graduando la sanción correspondiente, teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad.

Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. Jornada.

- Se introduce un apartado nuevo por el que se reconoce el derecho de adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivos la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
(Problema: reconoce un derecho sin desarrollo al remitirlo a la negociación colectiva o en su defecto al acuerdo individual. De todas formas puede remitirse a la redacción del artículo 34.8)

Art. 37, apartado 3. letra b) Permiso retribuido.

- Se introduce un permiso de dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que exija reposo domiciliaria (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hubiera desplazamiento será de 4 días).

Art. 37.4. Lactancia.

- Incremento proporcional por parto múltiple.
- Posibilidad de acumularlo en jornada completa cuando así lo establezca la negociación colectiva o el pacto individual. El convenio no puede imponer la acumulación, sino permitir la elección de la trabajadora.

Art. 37.5 Reducción de jornada.

- Se amplía la edad para el disfrute de la reducción de jornada de los 6 a los 8 años del hijo.
- La reducción mínima de la jornada para de 1/3 (13 horas semanales) a 1/8 (5 horas semanales).

Art. 38.3. Vacaciones.

- Cuando las vacaciones fijadas en el calendario de vacaciones coincide, no sólo con el permiso de maternidad, sino también con incapacidad temporal derivada de embarazo,

parto o lactancia natural, las vacaciones se disfrutarán al finalizar el período de suspensión del contrato, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Art. 46. Excedencias

- Excedencia voluntaria: se modifica la excedencia voluntaria para posibilitar coger excedencia por un período mínimo de cuatro meses en lugar de dos años actualmente obligatorios (el período máximo es de 5 años.
- Excedencia por cuidado de hijos y familiares:
 - Se amplía la excedencia por cuidado de familiares de un año a dos años.
 - Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos.

La norma no fija la duración de los períodos de cada fracción, por lo que no habría límite mínimo.

Efectos con respecto a la edad del menor para disfrutar la excedencia (debe comenzar a disfrutarse antes de transcurran tres años del fin del permiso de maternidad o paternidad.

Art. 48. Maternidad.

Novedades:

- Fallecimiento de la madre(trabaje o no trabaje). El padre puede disfrutar de la totalidad el permiso, o de la parte que reste de disfrutar, sin descontar el período anterior al parto.
- Si fallece el hijo se tiene el derecho a todo el período de suspensión (antes sólo las seis semanas obligatorias).
- Optar por la cesión al padre de forma sucesiva a su disfrute. El padre puede hacer unos de su período aunque la madre no pueda incorporarse por estar en incapacidad temporal.
- Discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido (18 semanas en lugar de 16). La opción es del padre y la madre, no sólo de ésta.
- Tras la incorporación por maternidad (paternidad) se beneficiaría de cualquier mejora en la condiciones de trabajo a las que hubiere tenido durante el período de suspensión.
- En caso de parto prematuro o si el neonato hubiera de permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión empezará a computarse a partir de la fecha de alta hospitalaria del niño, no a partir de la fecha de nacimiento.

Art. 48 (bis). Paternidad.

- Suspensión del contrato trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliable en dos días mas por cada hijo a partir del segundo (ampliación a 4 semanas en un periodo de 8 años). Se incluye como titular del derecho “al otro progenitor”.
- El permiso es independiente de los días cedidos por la madre.

Régimen:

- Desde el día siguiente a finalizar los días de permiso por nacimiento, tanto legales como convencionales y hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad a partir inmediatamente después de terminar las 16 semanas.
- A tiempo completo o parcial con un mínimo del 50% (50% de la jornada como mínimo trabajado).
- Se avisará con la debida antelación (podrá fijarse en convenio).

Se añaden dos nuevas disposiciones al Estatuto de los Trabajadores que afectan a la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Procedimiento especial regulado en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral: se encargará de resolver todas las discrepancias que surjan con el ejercicio de los derechos de conciliación reconocidos legal o convencionalmente.
- Las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores se calculan a jornada completa en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares (también nacimientos e hijos que exijan hospitalización, hijos prematuros) y violencia de género, siempre que no se hubiere superado el período máximo legal de reducción de jornada.

Medidas en relación con el despido.

Art. 54, apartado 2, g Causas de despido.

Se incluye como causa el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se introducen nuevas causas de nulidad del despido objetivo y disciplinario:

Los que se producen durante:

- Suspensión riesgo durante la lactancia natural.
- Suspensión durante la paternidad.
- Incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural.
- Periodo de excedencia por cuidado de hijos y familiares.
- La de los trabajadores después de haberse reincorporado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, siempre que no hayan transcurrido más de nueve meses desde el nacimiento, paternidad, adopción o acogimiento.