

Principales medidas por maternidad/paternidad para evitar penalizaciones a efectos de cotizaciones y prestaciones de seguridad social

- ✦ En el caso de reducción de jornada, ésta no se tendrá en cuenta para calcular la base reguladora de la prestación por desempleo, que se hará sobre la jornada total.
- ✦ Si finaliza el contrato durante el permiso de maternidad/paternidad, se continúa percibiendo la prestación y se mantiene la cotización a la Seguridad Social.
- ✦ Cuando la baja de maternidad/paternidad coincida con el desempleo, éste se interrumpe para percibir la prestación de maternidad/paternidad y se reanuda posteriormente.
- ✦ Se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural hasta los 9 meses.
- ✦ Se incrementa en un año más (queda en dos años) el periodo de excedencia por cuidado de hijo, en que la Seguridad Social cotiza.
- ✦ A efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, si no se cotizó por las dieciséis semanas de maternidad, se computarán ciento doce días por el primer hijo y catorce días más a partir del segundo.
- ✦ Cuando no se tengan cotizaciones suficientes para acceder a la prestación por maternidad, se reconoce un subsidio no contributivo por maternidad de cuarenta y dos días naturales en igual cuantía que el subsidio por desempleo.

Gran parte de las medidas que se recogen en el Anteproyecto de Ley, se han conseguido fruto del esfuerzo de las organizaciones sindicales, si bien consideramos que existen carencias significativas en algunas de las medidas contempladas, que deben ser mejoradas antes de la aprobación definitiva de la Ley:

- ✦ Un permiso por paternidad, de al menos cuatro semanas, como forma de avanzar en el cambio de roles, entre hombres y mujeres, tradicionalmente asumidos.
- ✦ Eliminar el requisito de cotización para la prestación por maternidad durante las seis semanas de descanso obligatorio.
- ✦ Las medidas que contempla el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres en materia de Función Pública son notablemente insuficientes, la Ley debe contemplar las mismas medidas para la Función Pública que para el personal laboral.

WWW.CC.OO.ES

tu
confianza
nuestra
fuerza
tus
derechos

ELECCIONES SINDICALES
CC.OO.
TÚ GANAS

afíliate y participa

CC.OO.

Comisiones Obreras
apuesta por una
LEY de IGUALDAD
entre mujeres y hombres
que garantice protección y
derechos frente a la
discriminación



secretaría confederal
de la mujer

CC.OO.

Los sindicatos hemos conseguido introducir importantes mejoras en el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobado en Consejo de Ministros del 3 de marzo de 2006, lo que refleja nuestro esfuerzo y empeño en que se tratara en el marco del Diálogo Social.

Un Anteproyecto de Ley que responde a la necesidad de transposición de directivas comunitarias, pero también, a la exigencia sindical y social de un marco normativo que garantice de forma efectiva los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Este Anteproyecto de Ley debe mejorar cuestiones relevantes en su trámite parlamentario, sin embargo supone un avance importante para remover los obstáculos que hacen que las mujeres tengan una situación de desventaja en el mercado de trabajo, para asegurar la protección y garantía de derechos y para impulsar la intervención sindical frente a la discriminación y a favor de la igualdad.

Nuestro compromiso se centra en la aplicación y desarrollo de las medidas que debe contemplar esta futura Ley para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades. Un compromiso que debe contemplarse en todas las mesas de negociación colectiva, adecuando las medidas y planes de igualdad a la realidad de la empresa o sector.

Medidas contempladas en el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 3 de marzo de 2006 que CC.OO. considera más relevantes en esta futura Ley Orgánica

El principio de igualdad y su tutela

Se recoge el **derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**, incorporando medidas de acción positiva para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se transpone la Directiva 2002/73/CE a nuestro ordenamiento jurídico incorporando las definiciones relativas a la igualdad como son la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y las acciones positivas.

Determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, estableciendo su nulidad, incluye indemnizaciones y sanciones y añade nuevas causas de nulidad para casos de despido en los siguientes supuestos: durante el permiso de paternidad, riesgo durante la lactancia natural, IT derivada de embarazo o parto, y tras la reincorporación al trabajo por maternidad o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. **Asimismo incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad*.**

*En el folleto editado este párrafo tiene un error que aquí hemos subsanado.

Los Planes de Igualdad tras realizar el correspondiente diagnóstico de la situación de la empresa en materia 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 del sexo.

Medidas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

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.

Se contempla la posibilidad de negociar medidas con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Se recoge la obligación de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

Principales disposiciones en materia laboral

Planes y Medidas de Igualdad

En la negociación de los convenios colectivos existirá el deber de negociar medidas, dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o en su caso, planes de igualdad.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, en el convenio colectivo de empresa, si lo hubiere, o a través de un acuerdo de empresa, cuando así lo establezca el convenio colectivo del sector.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores

Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Adaptación del Tiempo de Trabajo

Se reconoce el 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.

Información de la representación legal de trabajadores y trabajadoras

Se mejoran los derechos de información y actuación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, en relación a las medidas que se adopten en las empresas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo el derecho a recibir datos de la empresa, desagregados por sexo.

Medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el desempeño de la obligaciones familiares

Permiso por paternidad/maternidad

Como instrumento para contribuir a un reparto más equilibrado de las obligaciones familiares, **se establece el derecho a un permiso por paternidad de ocho días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.** Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

El padre podrá ejercer este derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo discapacitado, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente el padre o la madre.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre puede hacer uso de la totalidad del permiso de maternidad.

Riesgo durante la lactancia

Se reconoce el derecho a suspender el contrato de trabajo en los supuestos de riesgo durante la lactancia, en los mismos términos y condiciones que el riesgo durante el embarazo.

Permiso por lactancia

Este permiso podrá ser acumulado en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Reducción de jornada

La reducción de jornada por guarda legal se amplía la edad máxima del menor que da derecho a la reducción que pasa de 6 a 8 años, y se reduce a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. Las indemnizaciones que legalmente correspondan por extinción de contrato, incluidos los supuestos de despido, durante la reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares, será la que hubiere correspondido al trabajador/a a jornada completa.

Excedencia

Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada. Se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares. Se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria

Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad/paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.