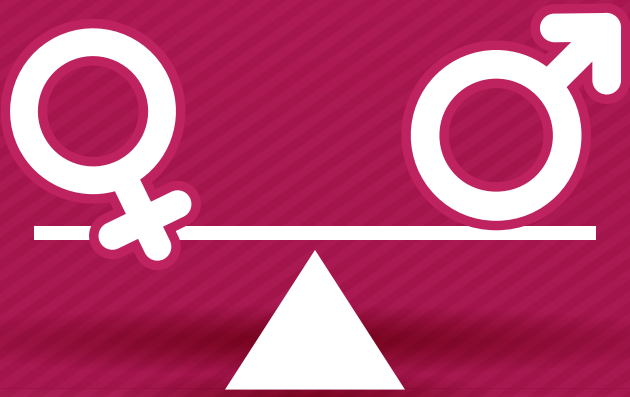
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PROPUESTA DE MEDIDAS



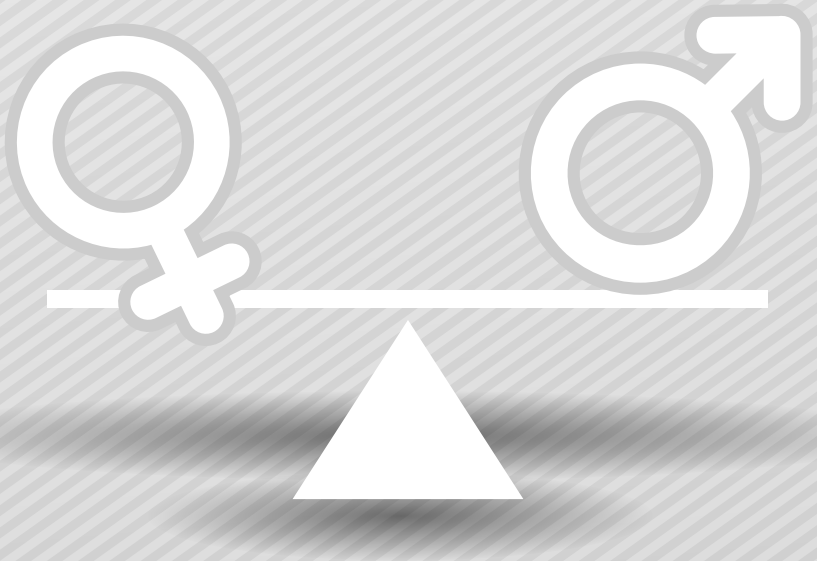
ccoo
comisiones obreras
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

inex
instituto de la mujer
de extremadura

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PROPUESTA DE MEDIDAS



EDITA:
CCOO de Extremadura

ELABORAN:
Ana Latas García ,
Mª José Gutiérrez González, y
Teodora Castro Hernández

FINANCIA: IMEX, Instituto de la Mujer
de Extremadura

Octubre 2015

ÍNDICE

00 Introducción 5

01 Aspectos generales: lenguaje 9

02 Acceso al empleo: selección y contratación 15

03 Formación 21

04 Promoción 25

05 Retribución 29

06 Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad 33

07 Salud laboral 39

08 Acoso sexual y acoso por razón de sexo 45

09 Violencia de género 49

10 Comisiones y planes de igualdad 53

A ANEXO. Plantilla para el análisis del convenio colectivo desde la perspectiva de género 57

00

Introducción

La actual situación de crisis, iniciada en España en 2008, ha supuesto un incremento en el número de personas desempleadas que si bien inicialmente se relacionó con la caída de la actividad en sectores masculinizados como la construcción y la industria, pasó a extenderse a otros sectores con mayor presencia femenina como el sector servicios y las administraciones públicas.

En este escenario el gobierno, lejos de apostar por la creación de empleo y la lucha contra las desigualdades, ha introducido varias modificaciones en el marco legal del mercado de trabajo y la negociación colectiva así como recortes en prestaciones y recursos sociales que han agravado la situación de los trabajadores y especialmente de las trabajadoras.

Sin embargo, la negociación colectiva sigue siendo un instrumento esencial y básico de las organizaciones sindicales en la protección y ampliación de los derechos de las y los trabajadores.

Podemos por tanto referirnos a la negociación colectiva como instrumento que permite mejorar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras, así como instrumento corrector que combate la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y fomenta la adopción de medidas que faciliten el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, otorga a la negociación colectiva un papel fundamental al reconocerla como el escenario idóneo para promover medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas.

Papel que se ve reforzado a través de la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, que no solo contempla un artículo dedicado a la negociación colectiva sino que incide en su vinculación con los planes y medidas de igualdad en empresas que carecen de la obligación de implementarlos.

Por ello, desde CCOO Extremadura seguimos trabajando por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral con la mejor herramienta que tenemos: la negociación colectiva.

Según datos del Informe del Primer Trimestre de 2015 de la Fundación de Relaciones Laborales, en Extremadura contamos con 35 convenios colectivos de sector de los cuales 20 son susceptibles de ser renovados en 2015. Siendo varios los convenios cuyo proceso de negociación, pendiente de concluir, se inició en 2013 y 2014.

Por otra parte, 16.612 empresas están afectadas por convenios colectivos de sector susceptibles de renovación, que suponen el 42% del total de empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial de ámbito territorial extremeño.

Respecto al número de trabajadores y trabajadoras afectadas por convenios

colectivos sector, 184.297 personas en Extremadura se rigen por estos convenios, de las cuales 83.259 están reguladas por convenios susceptibles de renovación, es decir, el 45% del total de los trabajadores y las trabajadoras.

Es necesario señalar, que no disponemos de datos desagregados por sexo respecto a los y las trabajadoras afectadas tanto por los convenios colectivos de sector, como por los convenios colectivos de empresa, como veremos a continuación.

En cuanto a los convenios colectivos de empresa, 71 son susceptibles de ser renovados por haber agotado su vigencia inicialmente pactada,es decir, un 52% de los 137 convenios de empresa de ámbito privado que se encuentran registrados actualmente en la base de datos de la Fundación de Relaciones Laborales.

Convenios que afectan a 6.085 personas trabajadoras, lo cual representa el 61% de 9.969 trabajadores y trabajadoras.

En este contexto, el presente documento pretende ser una orientación para el trabajo sindical en materia de igualdad recogiendo propuestas que indican cómo negociar con perspectiva de género y cómo se ha logrado plasmarlo en algunos convenios colectivos.

Decíamos que estos años de crisis y de políticas lejanas a la construcción de una sociedad más equitativa y más justa, han supuesto una merma en los derechos de los trabajadores y especialmente de las trabajadoras. Puede que para algunos gobiernos la igualdad sea un complemento a tener en cuenta en tiempos de bonanaza y por tanto algo de lo que prescindir en tiempos de crisis. Para CCOO de Extremadura la igualdad entre mujeres y hombres, la eliminación de las discriminaciones y la protección de las mujeres trabajadoras, ha sido y es una prioridad.

01

Aspectos generales: Lenguaje

La Negociación Colectiva, especialmente a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece como el marco más adecuado a la hora de eliminar las discriminaciones por razón de sexo que existen en el ámbito laboral y así alcanzar y preservar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Un aspecto básico tiene que ver con la redacción del convenio, ya que, teniendo en cuenta que el uso sexista del lenguaje es considerado como acto discriminatorio, los convenios colectivos deberán abogar en su redacción por la utilización de un lenguaje inclusivo.

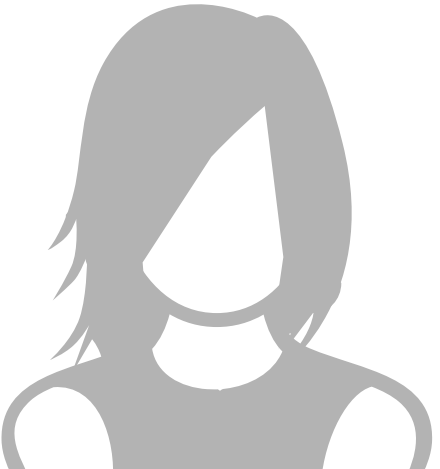
PROPUESTAS

- Incluir cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden recogerse como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio.

- Incluir cláusulas que contengan alguna referencia expresa al papel de la utilización no sexista del lenguaje.

- Control del lenguaje empleado en la redacción del convenio para eliminar denominaciones sexistas en la clasificación profesional, definición de puestos y tablas salariales, procediendo a la equiparación correspondiente cuando se advierta cualquier discriminación por sexo, edad o modalidad de contratación.

- Indicar que las ofertas de empleo se redacten utilizando un lenguaje no sexista, explicitando así que la oferta del puesto vacante se dirige tanto a hombres como a mujeres.



EJEMPLOS

- XXII Convenio Colectivo de Banca (BOE 05.05.2012)

Artículo 44. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

1.- Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo. (...).

3.- (...) Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el art. 7, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

EJEMPLOS

- Convenio colectivo de trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. (BOE 11.03.2013)

ANEXO I: Clasificación profesional del sector de marroquinería de Madrid y zona centro.

GRUPO PROFESIONAL 4

Personal obrero

Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. (...)

Nivel 1:

Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de las personas que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

Oficialía de primera.

Es la persona que ejecuta (...)

EJEMPLOS

- V Convenio Colectivo del Grupo Eroski (BOE 30.05.2013)

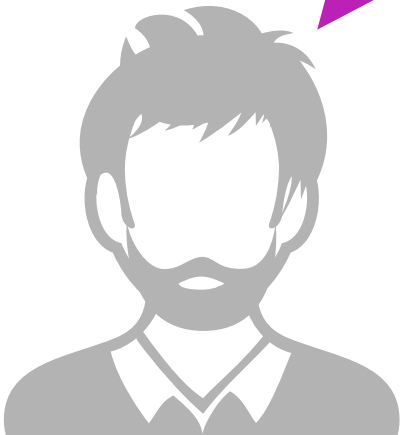
Artículo 64. Igualdad en el trabajo.

5) Sensibilizar y preparar a todas las personas que integran el Grupo Eroski para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

- VII Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE 13.11.2014)

Artículo 5. Igualdad de Oportunidades y Políticas de Integración.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen a personas de uno u otro sexo.



02

Acceso al empleo: Selección y Contratación

Hablamos de discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo cuando en los procesos de selección se favorece a uno de los dos sexos, sin que exista relación con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar adecuadamente las tareas o funciones asignadas al puesto de trabajo. La existencia de este tipo de discriminación es un hecho; durante los procesos de selección de personal siguen detectándose pautas discriminatorias que impiden que mujeres y hombres accedan al empleo en igualdad de condiciones. Por otra parte, la tradicional división de roles entre mujeres y hombres, ha quedado impresa en el mercado de trabajo, pudiendo identificar sectores, empresas, departamentos y ocupaciones, masculinizadas y feminizadas.

PROPUESTAS

- Redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo, empleando un lenguaje no sexista y evitando imágenes que pudieran ser excluyentes.

- Incluir la descripción objetiva de los puestos de trabajo vacantes, incluyendo la formación necesaria para el desempeño del puesto así como las funciones a desempeñar, con el fin de evitar discriminaciones indirectas (se puede extraer del anexo en el que se describen las categorías profesionales)

- Introducir como medida de acción positiva la contratación, a igual mérito y capacidad, de la persona cuyo sexo se encuentre infrarrepresentado en una categoría o función determinada, con vistas al logro o mantenimiento por parte de la empresa de la composición equilibrada que marca la Ley.

- Informar a la Representación Sindical de los puestos vacantes, así como de los requisitos de acceso al puesto, tipo de pruebas y fechas previstas para las distintas fases de la selección, con el objetivo de velar y aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades recogido en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

- Diseñar solicitudes de empleo que no incluyan datos personales sin incidencia en el desempeño del puesto de trabajo.

PROPUESTAS

- Empleo del Currículum Oculto (Currículum en el que previamente han sido eliminados los datos personales, concretamente aquellos que informen del sexo de la persona que opta al puesto vacante).

- Contemplar la realización de entrevistas objetivas, en las que las preguntas estén directamente relacionadas con las competencias necesarias para el puesto vacante.

- Incorporación de mujeres en las Comisiones de Selección, así como procurar la formación de estas comisiones en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Fomento de la contratación indefinida en general, haciendo especial hincapié en los trabajadores y trabajadoras habitualmente más desfavorecidos: mujeres, jóvenes y personas de origen extranjero.

- Con el fin de velar por los artículos 15 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, se asegurará la igualdad trato para todo el personal de plantilla con independencia del tipo de contrato (indefinido, jornada completa, tiempo parcial o temporal).

EJEMPLOS

- Convenio Colectivo para el Comercio de Recambio de Neumáticos y Accesorios de Automóviles de la Comunidad de Madrid (BOCM 03.05.2014)

Artículo 31. Igualdad de trato y oportunidades

Acceso al empleo y permanencia:

Se promoverá que las ofertas de empleo y las pruebas de selección no sean excluyentes por razón de sexo ni contengan criterios discriminatorios. Se fomentará la incorporación de mujeres en profesiones en que estén subrepresentadas. Se garantizará que el embarazo no sea causa de exclusión en la renovación de contratos.

- Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Ares Gestión Integral de Servicios, SL" (DOE 31.03.2015)

Artículo 24. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

(...) Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

EJEMPLOS

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

1.- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

2.- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.

3.- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

- Convenio Colectivo de la Fundación FUNDECYT-Parque Científico y Tecnológico de Extremadura (DOE 15.11.2013)

Artículo 6. Selección y contratación.

(...) Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

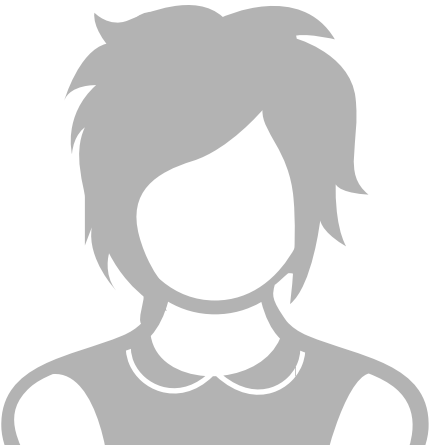
EJEMPLOS

- Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "UTE Limpieza Plasencia para los servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos, recogida selectiva en origen, transporte de los residuos y limpieza viaria de la ciudad de Plasencia" (DOE 01.06.2015).

Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes del presente convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, y muy especialmente con las mujeres.

Por ello, y dada la subrepresentación de la mujer en el sector de nuestra actividad, las partes coinciden en la necesidad de establecer un programa de fomento de la contratación de mujeres sobre las siguientes premisas (...).



03

Formación

Nuevos yacimientos de empleo o la utilización de nuevas tecnologías, son cambios que caracterizan la evolución del mercado laboral en las últimas décadas. Trabajadores y trabajadoras deben adaptarse a estos cambios jugando la formación un papel fundamental. Si tenemos en cuenta que la responsabilidad de las tareas en el ámbito familiar ha recaído en las mujeres, entendemos que éstas tengan menos posibilidades de formación, lo cual repercute en otros aspectos como la promoción, la retribución, etc. En este sentido, destacamos la necesidad de articular y mejorar en los convenios colectivos los derechos de formación recogidos en el Artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

PROPUESTAS

- Establecer permisos retribuidos y/o reducciones de jornada para la asistencia a la formación.

- Promover la participación en cursos de formación de las personas menos cualificadas.

- Ofertar formación diversificada para mujeres, en especial en aquellas profesiones en las que se encuentren infrarrepresentadas y destinada a la promoción laboral de éstas en las empresas.

- Facilitar la asistencia a cursos de formación para aquellas personas que se reincorporen a su puesto de trabajo tras un periodo de ausencia del mismo por excedencia o baja de larga duración.

- Proporcionar datos desagregados por sexo sobre la asistencia a cursos de formación.

- Facilitar que la Representación de los y las trabajadoras, así como el resto de la plantilla, tengan acceso a formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

- Garantizar que la formación, especialmente aquella relacionada con la promoción, se realizará dentro de la jornada laboral.

EJEMPLOS

- Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. (BOE 24.05.2014)

Artículo 96. De las acciones formativas en la empresa.

(...) Las acciones formativas en la empresa, dentro del marco de los objetivos estratégicos de las empresas, promoverán la participación de las personas menos cualificadas, así como el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre todas las personas, que se acomodarán a sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno u otro sexo.

- V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería. (BOE 21.05.2015)

Artículo 45. No discriminación en las relaciones laborales

4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

EJEMPLOS

- I Convenio colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos. (BOE 11.09.2011 – actualmente vigente por Sentencia A.N. 2/2014 de 20 de enero)

Artículo 81. Principios generales.

e) Dar prioridad formativa a los colectivos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes, discapacitados, mayores de 45 años, inmigrantes, trabajadores no cualificados, etc.), para facilitar la integración laboral en el sector.

k) Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

- XXIV Convenio colectivo marco para oficinas de farmacia. (BOE 08.05.2014)

Artículo 43. Objetivos de la formación.

La formación profesional en el Sector Farmacéutico se orientará, en concreto, hacia los siguientes objetivos:

12. Facilitar el reciclaje profesional del personal que se reintegra al puesto de trabajo, tras los períodos de excedencia, bajas de larga duración, etc.

04

Promoción

A pesar de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, a pesar de su más que significativa presencia en la educación superior, son evidentes sus dificultades a la hora de promocionar. Como ya comentamos en el apartado de acceso al empleo, no solamente encontramos sectores, empresas, etc., masculinizadas o feminizadas, sino que los hombres ocupan mayoritariamente los puestos o categorías profesionales de rango superior, mientras que las mujeres se encuentran, en proporción superior a la que les correspondería, en los puestos de trabajo menos cualificados. Una segregación vertical que se produce incluso en los sectores feminizados. Esto tiene que ver, en gran parte, a que la promoción se produce por libre designación de la empresa, o a que los criterios valorados a la hora de promocionar perjudican a las mujeres (disponibilidad horaria, geográfica, antigüedad...).

PROPUESTAS

- Establecimiento de criterios de promoción claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, contando siempre con la participación de la representación sindical con formación en Igualdad de Oportunidades.

- Asegurar la presencia de mujeres en los tribunales de valoración.

- Tener en cuenta el distinto peso de la antigüedad en mujeres y hombres.

- Establecer medidas que tiendan a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, a través de la promoción, en las distintas categorías profesionales.

EJEMPLOS

- III Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería. (BOE 12 septiembre 2008)

Art. 3. Promoción profesional.

En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.

- II Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA. (BOE 25.04.2013)

Artículo 23. Ascensos y promociones.

5. Conforme a lo regulado en el Plan de Igualdad en el apartado de promoción, a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, en los que estén subrepresentadas.

- IXVII Convenio colectivo general de la industria química. (BOE 09.04.2013)

Artículo 18.Acción positiva.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

05

Retribución

En determinados momentos históricos el trabajo de las mujeres se ha asociado a la necesidad de obtener ingresos extras en la economía familiar, es decir, apoyar el sueldo principal del cabeza de familia. Pese a haber superado esta situación, la presencia de las mujeres en el mercado laboral sigue caracterizándose por la escasa cualificación, modalidades de contratación desfavorables (parcial, temporal, economía sumergida...), ausencia en puestos de responsabilidad o dificultades a la hora de promocionar, aspectos que sin duda se traducen en peores remuneraciones.

PROPUESTAS

- Incluir cláusulas que garanticen el principio de igualdad retributiva "igualdad de retribuciones por trabajo de igual valor".

- Basar las retribuciones en un sistema de clasificación profesional que establezca criterios comunes para los y las trabajadoras de ambos sexos.

- Recoger en el Convenio Colectivo el compromiso, en un plazo de tiempo determinado, de realizar un estudio de las retribuciones de trabajadores y trabajadoras.

- Introducir medidas que compensen la brecha salarial a través de acciones positivas como incrementos ligeramente superiores para las mujeres o la creación planes de pensiones.

EJEMPLOS

- Convenio Colectivo de la empresa Fissa Cáceres, Gestión Integral de Servicios, SL . (DOE 30.03.2015)

Artículo 40. Igualdad de trato y oportunidades.

(...)

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores/as. En este sentido los firmantes coincidimos que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes: (...)

- Que las mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuando a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo. (...)

- Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. (BOE 24.05.2014)

Artículo 59.Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

06

Tiempo de trabajo: Conciliación y Corresponsabilidad

Con frecuencia se alude al cambio tan importante que ha supuesto en las últimas décadas la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, esta incorporación se ha realizado sin provocar modificaciones en la tradicional organización del trabajo, que sigue girando en torno a la experiencia laboral de los hombres, sin compensar el incremento de la dedicación femenina al espacio público con un aumento proporcional de la participación masculina en la esfera privada, generándose así un diferente uso del tiempo en la vida de hombres y mujeres.

Para compartir un tiempo de trabajo igualitario es necesario, por una parte, facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es decir, la compatibilización del trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal de trabajadores y trabajadoras. Por otra, es necesario promover la corresponsabilidad o distribución equilibrada en el ámbito del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes y la educación de los y las menores, mejorando así la salud física y psíquica de las mujeres, puesto que son quienes habitualmente asumen la mayor responsabilidad de dichas tareas; y contribuyendo con ello a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

PROPUESTAS

- Especificar la posibilidad de que los permisos puedan disfrutarlos cualquiera de los o las progenitoras.

- Especificar que los hombres son titulares de determinados permisos.

- Garantizar que los derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).

- En caso de jornada irregular, establecer cuadros horarios que permitan al personal controlar su jornada facilitando así la organización del tiempo personal.

- Flexibilidad de la jornada laboral siempre que sea posible.

- Posibilitar la adaptación de la jornada (sin llegar a la reducción de la misma) para quienes tengan personas dependientes.

- Permiso retribuido para acompañar al médico a familiares (menores de edad).

PROPUESTAS

- Especificar que ambos progenitores, y no sólo la madre, pueden ausentarse por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, como queda recogido en el Artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores.

- Establecer en Convenio días de libre disposición como permiso retribuido.

- Concretar el tiempo acumulación de la lactancia en jornadas completas, especificando a su vez, los días correspondientes en caso de parto múltiple.

- Concretar en Convenio Colectivo el derecho a adaptar la distribución y duración de la jornada, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como queda recogido en el artículo 34.8. del Estatuto de los Trabajadores.

- Concretar la duración establecida en el Artículo 46.3. del Estatuto de los Trabajadores para la excedencia por cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

EJEMPLOS

- XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal . (BOE 05.09.2013)

Artículo 27. Régimen de jornada flexible.

Al objeto de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras de la ONCE, los representantes legales de los trabajadores podrán pactar con la Dirección de cada Centro, atendiendo a las necesidades organizativas de éste, un régimen de horario flexible de hasta un máximo de treinta minutos, que podrá ser disfrutado al principio de la jornada establecida o al final de la misma, debiendo ser recuperado en el plazo de siete días naturales.

(...) Los trabajadores que acrediten situaciones personales o familiares de necesidad podrán solicitar de la Dirección del Centro un margen más amplio de flexibilidad, tanto en el acuerdo de inicio o finalización de jornada como en su recuperación, hasta un máximo de una hora diaria. (...).

- Convenio Colectivo de la empresa "Educación y Tecnología de Extremadura, SL". (DOE 31.03.2015)

Artículo 38. Lactancia.

(...) La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de 20 días naturales.

EJEMPLOS

- I Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "SUBUS Grupo de Transporte, SL", para su centro de trabajo de Cáceres. (DOE 09.03.2015)

Art. 27. Licencias y permisos:

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo y/o reducir la jornada laboral en los siguientes supuestos:

a) En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, el/la trabajador/a podrá optar por la acumulación de las horas de lactancia en un total de 14 días naturales, que se disfrutarán de forma ininterrumpida e inmediatamente a continuación del disfrute de permiso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen, e incrementado proporcionalmente al número de hijos en casos de partos múltiples.

- Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Servicios Telefónicos, SL. (SERTEL, SL) (DOE 16.01.2015)

Artículo 41. Licencias retribuidas.

14. Asuntos Propios, uno de los días será a elección de la empresa..... 5 días

EJEMPLOS

- Convenio Colectivo de perfumería y afines. (BOE 08.10.2013, prórroga publicada en BOE 19.12.2013)

Artículo 51. Licencias

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. El progenitor, previa solicitud a la empresa, podrá acceder a un permiso no retribuido para acompañar a la mujer a dichos exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

- Convenio colectivo estatal de grandes almacenes. (BOE 22.04.2013)

Artículo 39. Protección de la vida familiar.

VII. Asistencia a consultas médicas de hijo menor de 15 años: En los supuestos en que se precise acompañar a un hijo menor de 15 años a consulta médica durante el horario de trabajo, se procederá del siguiente modo:

-Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 36. H.3., y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.

-Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.

07

Salud Laboral

Numerosos estudios dan cuenta del impacto diferencial que los riesgos laborales tienen sobre hombres y mujeres, siendo escaso el abordaje de la seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género.

La mayor parte de las medidas de Seguridad y Salud Laboral se centran, de manera casi exclusiva, en la protección de la maternidad ya que condiciones de trabajo consideradas aceptables pueden no serlo durante el embarazo o lactancia. Estas condiciones que suponen riesgos para las trabajadoras embarazadas, presentan un riesgo también para el resto de empleados y empleadas. Así, actualmente se entiende que el objetivo de la prevención debería extenderse, no solamente a la protección de la maternidad y el embarazo, sino a una protección de la salud reproductiva en su conjunto. Sin embargo, con el objetivo de preservar y garantizar la salud de los trabajadores y de las trabajadoras y puesto que los riesgos laborales inciden de manera diferente en hombres y mujeres, su tratamiento debería ser también diferente.

PROPUESTAS

- Impulsar la presencia de mujeres como delegadas de prevención, formando parte en los Comités de Seguridad y Salud.

- Las evaluaciones de riesgos deben contemplar seguridad, higiene, ergonomía y riesgos psicosociales, por ser cuestiones que repercuten de manera diferente a mujeres y hombres.

- Identificar enfermedades características de un sector laboral determinado y recoger las medidas de protección más adecuadas.

- Indicar los riesgos específicos para la mujer embarazada o en periodo de lactancia, incluyendo en las evaluaciones de riesgos las actividades laborales que supongan especial incompatibilidad.

- Incluir protocolos de actuación en el ámbito de seguridad y salud laboral en relación con las trabajadoras en estado de gestación, parto reciente, lactancia o tratamiento de fertilidad.

- Dar prioridad en la elección de turno a las mujeres embarazadas o en situación de lactancia natural.

- Facilitar ropa adecuada a las trabajadoras.

- Destacar el carácter residual de la prestación de baja por riesgo durante el embarazo y riesgo por lactancia, concretando las medidas escalonadas que hay que aplicar de forma previa a la suspensión del contrato por tales causas y los posibles y los posibles puestos de trabajo que puedan verse afectados por los citados riesgos. [Escudero Rodríguez, R (Coord.). 2008. Orientaciones y herramientas para incorporar la perspectiva de género en la negociación colectiva. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad].

EJEMPLOS

- Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Servicios Telefónicos, SL. (SERTEL, SL) (DOE 16.01.2015)

Artículo 53. Protección a la mujer embarazada.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que, si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, bien por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo físico, se le encomendarán funciones acordes con sus circunstancias, previo los informes médicos oportunos.

- Convenio Colectivo del Grupo Eroski (BOE 30.05.2013)

Artículo 52. Seguridad y Salud Laboral

8.4. Conscientes en Grupo Eroski de ser los riesgos músculo esqueléticos una de las mayores afecciones a la salud laboral de las trabajadoras, «BOE» núm. 134 Martes 6 junio 2006 21437 y teniendo en consideración que las lesiones músculo esqueléticas, sin ser exclusivas de, tienen más incidencia en las mujeres –colectivo mayoritario en la organización– se encuentra establecido, dentro del Manual de Procedimientos de Vigilancia de la Salud, un Plan específico de prevención de Lesiones Músculo-esqueléticas, encaminado a intentar corregir hábitos de vida laboral y cotidiana con el fin de prevenir las lesiones que se producen en el trabajo. Dicho Plan comprende desde la elaboración de Protocolos de Reconocimientos Médicos Específicos Músculo-Esqueléticos, hasta la progresiva implantación de Escuelas de

EJEMPLOS

Espalda, programa formativo enfocado principalmente a aquellas secciones con el riesgo específico de manipulación de cargas, posturas forzadas, temperaturas frías y trabajo en alturas.

- XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. (BOE 09.10.2012)

Artículo 81. Revisión médica.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de servicio de prevención y la comisión sectorial de seguridad y salud laboral establezca para cada puesto de trabajo.

- Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Ares Gestión Integral de Servicios, SL". (DOE 31.03.2015)

Artículo 25. Maternidad y Excedencias.

D) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menos

EJEMPLOS

esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para re reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición. (...)

08

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso sexual y del acoso por razón de sexo son considerados por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como actos discriminatorios, por lo que es imprescindible el establecimiento de medidas y estrategias que prevengan y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

PROPUESTAS

- Incluir la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo recogidas en el Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Incluir como declaración de principios el compromiso de evitar situaciones de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

- Tipificar el acoso sexual y acoso por razón de sexo y establecer el procedimiento sancionador adecuado.

- Compromiso de establecer un protocolo de actuación, en un plazo de tiempo determinado, en situaciones de acoso que permita articular medidas de prevención y solución de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

- Realización de campañas de sensibilización, información o acciones de formación sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como medidas preventivas, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48.

EJEMPLOS

- Convenio Colectivo de la Fundación FUNDECYT-Parque Científico y Tecnológico de Extremadura. (DOE 15.11.2013)

Artículo 31. Acoso laboral.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a desarrollar un protocolo de actuación en caso de acoso moral, sexual o por razón de sexo que permita abrir cauces de investigación y asesoramiento de los afectados así como cuantas medidas legales sean necesarias para evitar que se produzcan tales actos. En todos estos procesos debe asegurarse la participación de la representación legal de los trabajadores/as.

- V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE 09.04.2013)

Artículo 109. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

[Este convenio colectivo regula el protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso en el texto del convenio].

- Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos para la provincia de Cáceres. (DOE 03.07.2013)

Artículo 16. Faltas y sanciones.

EJEMPLOS

12) Este convenio quiere hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores por ello se considerarán faltas muy graves aquellas de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

13) Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualquiera conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de la empresa, respecto a las que el sujeto activo sepa, o esté en condiciones de sabe, que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece.

Acoso sexual de intercambio se trata de un comportamiento en que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación de contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

Acoso sexual ambiental es el mantenimiento de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un ambiente laboral negativo para el sujeto pasivo creando un entorno laboral ofensivo, humillante, intimatorio u hostil.

a) El chantaje sexual (acoso sexual de intercambio).

b) Observaciones, sugerencias, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

09

Violencia de género

El acoso sexual y del acoso por razón de sexo son considerados por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como actos discriminatorios, por lo que es imprescindible el establecimiento de medidas y estrategias que prevengan y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

PROPUESTAS

- Concretar la reordenación de los tiempos de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de género que recoge el Artículo 37.7. del Estatuto de los Trabajadores.

- Incidir en el derecho preferente a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo, conservando el grupo profesional o categoría equivalente, tal y como se recoge en el Art. 40.3.bis del Estatuto de los Trabajadores.

- Garantizar la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y antigüedad acumulada, hasta la normalización de la situación de la trabajadora víctima de violencia, según el Art. 48.6. del Estatuto de los Trabajadores.

- Concreción de permisos retribuidos para realizar las gestiones necesarias que permitan normalizar la situación de la trabajadora víctima de violencia.

- Incorporar el derecho a la movilidad funcional para las mujeres víctimas de violencia, durante el tiempo necesario para normalizar su situación.

- Recoger el derecho a la flexibilización del periodo de disfrute de las vacaciones.

- Incorporar el establecimiento de préstamos o anticipos que faciliten la normalización de las mujeres trabajadoras en situación de violencia.

EJEMPLOS

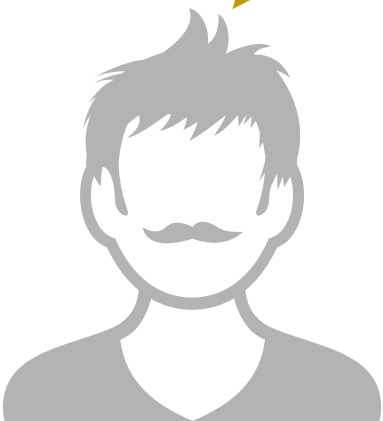
- Convenio Colectivo de Trabajo "Comercio de alimentación (mayor y menor) de la provincia de Badajoz. (DOE 03.07.2013).

Medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Reducción de jornada: (...)

Cambio de centro de trabajo: (...)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. Art. 45.1.



10

Las comisiones y planes de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, asigna a la negociación colectiva la capacidad para establecer medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, de manera que el contenido de las mismas se acuerda entre las partes negociadoras. Si bien no todas las empresas tienen la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, las plataformas sindicales deben contemplar entre sus acciones, la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a velar por su cumplimiento.

PROPUESTAS

- Establecer el compromiso, en un tiempo determinado, de diseño, ejecución y evaluación del Plan de Igualdad, en las empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras,

- Si no se diera el caso anterior, comprometer a la empresa a la implantación de medidas de igualdad de entre mujeres y hombres, tras un diagnóstico de género previo, negociado con la RLT e incorporarlas al convenio colectivo.

- En aquellas empresas en las que se acuerde la elaboración Plan, determinar la composición del Comité permanente de Igualdad, como órgano paritario y con presencia de hombres y mujeres, así como las funciones del mismo.

EJEMPLOS

- Convenio Colectivo de la empresa Catelsa Cáceres, SA (DOE 08.02.2013).

Art. 38º Igualdad de oportunidades.

Para la consecución de estos objetivos, las partes firmantes se obligan a elaborar e implantar durante la vigencia del presente Convenio un plan de Igualdad, el cual fijará los objetivos concretos 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. Asimismo, contemplará, el análisis de las siguientes cuestiones: las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

La Comisión Paritaria del presente Convenio, velará por la interpretación del mismo en materia de igualdad y no discriminación así como de realizar un seguimiento del Plan de Igualdad, semestralmente con carácter ordinario.

EJEMPLOS

- Convenio colectivo estatal de grandes almacenes (BOE 22.04.2013).

Artículo 49.Principios generales, Plan de Igualdad y Comisión sectorial.

(...)

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de toda la empresa. A tal efecto las empresas que no lo hubieran realizado deberán poner en marcha el correspondiente diagnóstico dentro del primer año desde la publicación del convenio en el BOE.

En el mes siguiente al de la publicación de este Convenio, se creará la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación (CIOND), integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del Convenio.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento.

1 LENGUAJE Análisis del lenguaje empleado en la redacción del convenio.	Lenguaje inclusivo
	Género neutro
	Masculino principalmente
	Masculino salvo categorías profesionales o tablas salariales
2 UBICACIÓN Identificar dónde se encuentran ubicados los aspectos relativos a la igualdad en el convenio colectivo.	Capítulo propio
	Cláusula propia
	Preámbulo o disposiciones
	Otra

3 ACCESO AL EMPLEO

Recoger si el convenio colectivo regula procesos de selección neutros y objetivos, acciones positivas, la redacción no discriminatoria de las ofertas de empleo o la presencia de mujeres en las comisiones de selección entre otros aspectos.

4 CONTRATACIÓN Identificar si los convenios colectivos regulan la contratación de mujeres en los puestos en los que se encuentren infrarrepresentada, si contemplan un período de prueba adecuado a la duración del contrato y funciones, si promueven otras acciones positivas en el modo de contratación o cuál es la presencia de la representación sindical en el proceso de contratación.	Contratación
	Periodo de prueba

1 JORNADA

Analizar si el convenio colectivo regula la duración de la jornada tendente a las 35 horas semanales, flexibilidad en la entrada y la salida, el establecimiento de un calendario acordado con la representación sindical en el caso de jornadas irregulares, etc.

Jornada
Reducción de jornada

6 CLASIFICACIÓN

Analizar si se cuenta con una descripción exhaustiva de los puestos de trabajo (formación y habilidades requeridas, funciones a desempeñar...). Este aspecto se vincula estrechamente con las retribuciones.

7 SALARIO

Analizar si se contempla el principio de igualdad retributiva (igual salario a trabajos de igual valor), la descripción de los pluses y complementos salariales o la existencia de una estructura retributiva sencilla.

8 FORMACIÓN

Identificar si se regulan permisos retribuidos para la asistencia a cursos de formación, acciones positivas para aquellas personas que han estado en situación de excedencia, horarios de formación, especialmente aquella ligada a la promoción, compatibles con la conciliación de la vida laboral y personal, etc.

9 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Identificar la existencia de criterios de promoción claros, objetivos y no discriminatorios, la presencia de la representación en los procesos de promoción, la promoción de mujeres en igualdad de condiciones cuando ésta se encuentre infrarrepresentada o la presencia de mujeres en las comisiones de valoración de los procesos de promoción.

10 PERMISOS NACIMIENTO, FALLECIMIENTO U HOSPITALIZACIÓN Analizar qué tipos de permisos se contemplan y si mejoran la legislación vigente y si se hace referencia a las parejas de hecho.	Nacimiento
	Parto prematuro
	Nacimiento nietos/as
	Adopción
	Enfermedad. Fallecimiento 1º grado
	Enfermedad. Fallecimiento 2º grado
	Enfermedad. Fallecimiento 3 º grado
	Enfermedad. Fallecimiento 4º grado
	Intervención con hospitalización
	Intervención sin hospitalización
11 PERMISOS PARA ASISTIR A CONSULTAS MÉDICAS Identificar si se regulan estos permisos mejorando la legislación vigente.	Propia
	Hijos/as
	Familiares

12 PERMISO DE LACTANCIA

Indicar si se recoge el permiso por lactancia, si se mejora la legislación vigente y si se concreta la posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas.

13 OTROS PERMISOS

Identificar si se regulan estos permisos mejorando la legislación vigente y si se hace referencia a las parejas de hecho.

Matrimonio
Matrimonio familiares 1º grado
Matrimonio familiares 2º grado
Bautizo
Comunión
IVE
Traslado
Asuntos propios
Fiestas locales
Navidad
Antigüedad
Otros

14 VACACIONES

Indicar si el convenio contempla la elaboración del calendario de vacaciones con antelación por parte de empresa, trabajadores y trabajadoras, la preferencia en la elección de las vacaciones a aquellas personas con responsabilidades familiares, la posibilidad de disfrutarlas durante el año siguiente en caso de que coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, paternidad, adopción o acogimiento o lactancia natural.

15 SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Indicar si se regula algo respecto a esta suspensión y si mejora la legislación vigente.

16 SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD

Indicar si se regula algo respecto a esta suspensión y si mejora la legislación vigente.

17 EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Indicar si se regula este tipo de excedencia y si mejora la legislación vigente.

18 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Indicar si se regula este tipo de excedencia y si mejora la legislación vigente.

19 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Indicar si se regula este tipo de excedencia y si mejora la legislación vigente.

20 OTRAS EXCEDENCIAS

Indicar si se regulan otros tipos de excedencias no contempladas en la legislación vigente y de qué manera incide en la igualdad entre mujeres y hombres.

21 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Analizar si se regula la prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, si proponen medidas específicas o bien se contemplan como falta, si regulan un protocolo de actuación, etc.

Protocolo
Medidas
Falta
No se regula

22 VIOLENCIA DE GÉNERO

Analizar si el convenio colectivo regula derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y si mejora la legislación vigente.

23 PLANES DE IGUALDAD

Indicar si se regula el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad y qué contenidos debe recoger.

24 PARTICIPACIÓN: COMITÉ DE EMPRESA Y COMISIONES DE IGUALDAD

Indicar si se contempla la creación de una comisión que vele por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, o si la promoción de la igualdad y la prevención de la discriminación por razón de sexo se contemplan como funciones de las comisión paritaria.

25 SALUD LABORAL

Analizar si se contempla la perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales, la posibilidad de realizarse reconocimientos ginecológicos o urológicos voluntarios, la dotación de ropa adecuada a las trabajadoras embarazadas, etc.

26 OTRAS MEDIDAS

Identificar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, tales como ayudas de guardería, ayudas escolares, prestación a las mujeres víctimas de violencia, servicios de asesoría personal y familiar.

OFICINA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO (CCOO- IMEX)

SI TIENES ALGUNA DUDA O NOS NECESITAS...

Consulta a las delegadas y delegados de tu centro de trabajo o acude a las sedes provinciales.

Estamos en las sedes de CCOO Extremadura:

- MÉRIDA.
  Avda. Juan Carlos I, 47 - 06800. Tfno.: 924 31 30 62

- CÁCERES.
  C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2 - 10001.
  Tfno.: 927 22 72 79 // 689 061 598 (RPV 65673)

- BADAJOZ.
  Avda. de Colón, 6 - 06005.
  Tfno.: 924 22 32 48 // 606 862 601 (RPV 61245)

Correo electrónico: **mujer.ex@extremadura.ccoo.es**
Facebook: https://www.facebook.com/pages/Oficina-para-la-igualdad-de-genero-en-el-empleo/328699210597021

NUESTRA ATENCIÓN ES GRATUITA Y REGIONAL

EN EL EMPLEO: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD, VIOLENCIA, ACOSO...

¿alguna duda?

GUÍA DE PREGUNTAS FRECUENTES

CCOO comisiones obreras de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

inex instituto de la mujer de extremadura

EN EL EMPLEO: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD, VIOLENCIA, ACOSO...

¿alguna duda?

GUÍA DE PREGUNTAS FRECUENTES

Edita: CCOO de Extremadura

Elaboran: Ana Latas García,

Mª José Gutiérrez González,

Manuela Manzano Acedo y

Teodora Castro Hernández

Financia: IMEX, Instituto de la Mujer de Extremadura

Diseño e impresión: Solugrap

Depósito legal: BA-000697-2015

Octubre 2015

ÍNDICE

01 Introducción 5

02 La igualdad en el empleo, por materias: 9

2.1. Embarazo 9

2.2. Maternidad 12

2.3. Paternidad 14

2.4. Lactancia 16

2.5. Reducción de Jornada 20

2.6. Excedencia 24

2.7. Otros permisos 28

2.8. Violencia 29

2.9. Acoso sexual y acoso por razón de sexo 31

03 Bibliografía 33

01

Introducción

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto uno de los cambios más significativos en España en las últimas décadas. De la clara división de espacios y tareas que situaba a las mujeres en el ámbito del hogar como únicas responsables de las tareas domésticas y de cuidados, las mujeres pasan a estar presentes además en el espacio del trabajo remunerado. Sin embargo, si bien las mujeres españolas han cambiado su relación con la actividad laboral, ese cambio no ha ido acompañado por el de los hombres españoles en relación al trabajo doméstico-familiar.

Hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, carecíamos en España de normativa que mostrase sensibilización respecto a las verdaderas causas de discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. La Ley de igualdad por tanto supone un importantísimo avance: por una parte, aparece por primera vez el término conciliación como un derecho de trabajadores y trabajadoras; por otra,

aparece el término corresponsabilidad sentando las bases para el reparto equitativo de las tareas de cuidados al promover permisos intransferibles.

En esta línea, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura aspira a conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, tal y como recoge en su exposición de motivos, y dedica un capítulo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el que se fomenta un reparto más equilibrado entre las mujeres y los hombres de Extremadura de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y atención de las personas en situación de dependencia, así como el impulso de la corresponsabilidad en la distribución del tiempo de trabajo y ocio.

Por otra parte, es necesario destacar el papel de la negociación colectiva como instrumento esencial y básico de las organizaciones sindicales en la protección y ampliación de los derechos de las y los trabajadores.

Podemos por tanto referirnos a la negociación colectiva como instrumento que permite mejorar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras, así como instrumento corrector que combate la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y fomenta la adopción de medidas que faciliten el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo.

En este sentido, tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, otorgan a la negociación colectiva un papel fundamental al reconocerla como el escenario idóneo para promover medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas.

En CCOO Extremadura consideramos que el empleo, en la medida en que proporciona a las mujeres autonomía económica, reconoce los derechos

laborales, sociales y económicos, y permite el desarrollo personal de las mujeres, supone la base material de la igualdad.

En este contexto, el presente documento pretende ser una orientación para el trabajo sindical en materia de igualdad recogiendo, por una parte, información sobre derechos laborales básicos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, permitiendo que delegados y delegadas puedan dar respuesta a aquellas dudas que surgen en su hacer como representantes de los y las trabajadoras; y, por otra, recogiendo propuestas que indican cómo negociar con perspectiva de género y cómo se ha logrado plasmarlo en algunos convenios colectivos.

La información recogida en esta guía la extraemos del Estatuto de los Trabajadores y de las distintas normas[1] que han ido modificando su contenido, por lo que se trata de derechos básicos de trabajadores y trabajadoras que pueden ser mejorados en los convenios colectivos.

Decíamos que estos años de crisis y de políticas lejanas a la construcción de una sociedad más equitativa y más justa, han supuesto una merma en los derechos de los trabajadores y especialmente de las trabajadoras. Puede que para algunos gobiernos la igualdad sea un complemento a tener en cuenta en tiempos de bonanaza y por tanto algo de lo que prescindir en tiempos de crisis. Para CCOO de Extremadura la igualdad entre mujeres y hombres, la eliminación de las discriminaciones y la protección de las mujeres trabajadoras, ha sido y es una PRIORIDAD.

1.- Como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura; o el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

02

La igualdad en el empleo, por materias

2.1. EMBARAZO

¿? Estoy embarazada, ¿cuándo se lo tengo que comunicar a la empresa?

La legislación vigente no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta. Sin embargo, para poder reconocer tu situación legalmente y exigir la adopción de las medidas oportunas, especialmente en temas de salud laboral, es necesaria la comunicación a la empresa del estado de la trabajadora.

Del mismo modo se ha de comunicar para solicitar el permiso para los exámenes prenatales y para la preparación al parto.

Se recomienda que la comunicación se realice por escrito solicitando que la empresa firme en la copia que se queda la trabajadora.

¿Tengo permiso para acudir a revisiones médicas y a técnicas de preparación al parto?

Sí. En caso de embarazo se puede acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. Es un permiso retribuido, por tanto no pueden descontar nada del salario por estas ausencias.

Hay que solicitar el justificante y entregarlo en la empresa, conservando una copia del mismo.

Voy a hacerme la prueba de la amniocentesis y el médico me ha dicho que tengo que guardar dos días de reposo ¿tengo algún derecho? ¿Tengo que solicitar algún tipo de baja?

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

De todas maneras, consulta tu convenio colectivo por si regula algo al respecto.

¿Puede la empresa despedirme por estar embarazada?

Independientemente del momento en el que se efectúe el despido (período de prueba, durante la relación laboral, o al finalizar un contrato temporal –no renovación-) aquel motivado por el embarazo, se considera discriminatorio por razón de la maternidad y en consecuencia sería un **despido nulo**, por tanto la trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial.

En estos casos es aconsejable acudir a las estructuras sindicales (Secretaría de la Mujer, Gabinete Jurídico) y recibir asesoramiento, en cuanto reciba la notificación y suscribir en dicha notificación la fecha y RECIBIDO NO CONFORME.

¿Es lo mismo un embarazo de riesgo que riesgo durante el embarazo?

No. Un embarazo de riesgo no tiene que ver con el puesto de trabajo, por lo tanto, habrá que solicitar una baja y la prestación será inferior, aunque dependerá de lo que regule el convenio colectivo de referencia.

Si la trabajadora tiene riesgo en el embarazo, esto es, problemas de salud con el embarazo y amenaza de aborto por las condiciones de su trabajo ¿qué debe hacer?

Poner en conocimiento de la empresa la situación. La empresa deberá evaluar el riesgo existente en el puesto de la trabajadora, pasando a adoptar las siguientes medidas:

- Tratará de una adaptar las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Incluyendo, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- Si esto no es posible, o aún siéndolo no desaparece dicho riesgo debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.

- Si tampoco ello fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.

Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede exigirse por motivos justificados, la trabajadora deberá comunicar esta situación a la Mutua correspondiente, que puede declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por "riesgo durante el embarazo" mientras exista el mismo, pasando a cobrar una prestación por riesgo durante el embarazo equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales (el 100% del salario normalmente).

2.2. MATERNIDAD

¿Cuál es la duración del permiso de maternidad?

La duración del permiso o baja maternal es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple.

En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad, el permiso se amplía dos semanas más.

En los supuestos de 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, se distinguen dos supuestos:

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

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

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de 2 semanas más, en total 18 semanas.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso

podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

¿Cuándo se puede solicitar el permiso de maternidad? ¿Antes o después del parto?

Se puede solicitar cuando se prefiera, siempre que 6 semanas se disfruten de forma inmediatamente posterior al parto para la recuperación de la salud de la madre.

¿Cuál es el importe que se percibe durante el permiso de maternidad?

La cuantía de la prestación económica (que paga la Seguridad Social) es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes.

Como regla general, la base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del período de descanso por maternidad por el número de días a que dicha cotización se refiere (este divisor será concretamente: 30, si el trabajador o trabajadora tiene salario mensual; 30, 31 ó 28, 29 si tiene salario diario; los días efectivamente cotizados, cuando el trabajador o trabajadora no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior).

Durante la suspensión de mi contrato por maternidad, ¿Qué pasa con las pagas extras? ¿Me las pagan o las pierdo?

No las pierdes. Desde el momento en que estás en suspensión por maternidad, la prestación económica mensual que cobras y paga la Seguridad Social incluye la parte proporcional de la paga extra que, de no estar en suspensión, pagaría la empresa.

¿? Si no he podido disfrutar las vacaciones en el año natural por haber estado de baja por embarazo de riesgo y después con la baja maternal ¿las pierdo?

No. La trabajadora tendrá derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia y de la suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Se recomienda que la comunicación se realice por escrito solicitando que la empresa firme en la copia que se queda la trabajadora.

¿? Voy a ser padre ¿Puedo disfrutar yo el permiso por maternidad?

Por supuesto. En caso de parto, salvo las 6 semanas inmediatas al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, el padre (o el otro progenitor o progenitora) puede hacer uso de parte o de todo el permiso por baja maternal, siempre que ambos trabajen. Este permiso se puede disfrutar (a opción de la trabajadora), bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, pero siempre ininterrumpidamente.

2.3. PATERNIDAD

¿? ¿Cuántos días de permiso retribuido por la empresa, tiene el padre por nacimiento de una hija o hijo?

Según el Estatuto de los Trabajadores el padre podrá disfrutar de 2 días en caso de nacimiento de un hijo o hija. En caso de que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Este permiso es retribuido por la empresa y los convenios colectivos pueden ampliar el número de días de permiso por nacimiento.

Este permiso no debe confundirse con el permiso de paternidad retribuido por la Seguridad Social.

¿En qué consiste el permiso por paternidad?

El padre (o el otro progenitor o progenitora) tiene derecho a un permiso de 13 días ininterrumpidos en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en 2 días por cada hijo/a a partir del segundo. En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad la duración del permiso es de 20 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hija o hijo a partir del segundo.

Este permiso es independiente del permiso por nacimiento de hijo/a a cargo de la empresa y también es independiente del permiso de maternidad (compartido); y es compatible con el disfrute de ambos, es decir, se sumaría a los anteriores.

No estamos casados ni estamos inscritos como pareja de hecho, ¿puedo disfrutar del permiso de paternidad?

Sí. El derecho a disfrutar de los días de permiso retribuido por nacimiento y el derecho al periodo de suspensión del contrato por paternidad nacen al reconocer al menor, independientemente de que se haya formalizado o no la relación con la madre o el otro progenitor o progenitora.

Soy trabajador fijo-discontinuo ¿Qué tengo que hacer para disfrutar del permiso por paternidad?

Para disfrutar de los días de permiso retribuido por nacimiento, es necesario que tenga lugar el hecho causante estando en activo. Esta situación sólo incluye estar trabajando.

El derecho de suspensión del contrato por paternidad con derecho a prestación económica existe, siempre y cuando el trabajador cumpla el requisito

general de estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida. Es decir, siempre y cuando esté trabajando o en situación de desempleo con derecho a prestación económica.

2.4. LACTANCIA

¿En qué consiste exactamente el permiso de lactancia?

Se trata del derecho que tiene la madre, el padre u otro progenitor a ausentarse de su puesto de trabajo con el objetivo de facilitar la lactancia (natural o artificial) de su hijo o hija, sin que repercuta en su salario. El período para ejercer este derecho termina a los 9 meses del nacimiento del bebé.

El derecho básico es una hora de ausencia del trabajo. Pero el ET ofrece la posibilidad de disfrutar este derecho de otras formas:

- Dividir la hora de ausencia en dos fracciones. No dice la ley que la duración de estas dos fracciones deba de ser homogénea, ni la separación horaria que debe existir entre ambas.

- Reducción de la jornada en media hora. Existe mucha confusión en este precepto y algunas personas, e incluso empresas, piensan que la hora de ausencia se divide en dos medias horas, reduciendo el horario de trabajo media hora a la salida y media hora a la entrada, pero eso no es cierto. Sólo se reduce la jornada de trabajo en media hora, o a la salida o a la entrada.

- Acumulación de las horas de ausencia en jornadas completas en los términos recogidos en el convenio colectivo de referencia o previa negociación con la empresa en caso de que el convenio no contemple nada al respecto.

¿Puede la empresa imponerme el horario y la forma de disfrute del permiso de lactancia?

No. El trabajador o trabajadora es quien decide la concreción horaria, así como la determinación del disfrute del permiso de lactancia.

¿Y si el convenio no dice nada respecto a la acumulación de lactancia?

La lactancia acumulada se puede disfrutar en dos supuestos:

1) cuando el convenio lo recoge expresamente

2) cuando lo solicitamos a la empresa y ésta lo autoriza.

En ambos supuestos es prudente presentar un escrito a la empresa comunicando o solicitando el ejercicio de la lactancia acumulada.

Son numerosos los casos en los que las empresas reconocen el ejercicio de la lactancia de forma acumulada aunque el convenio no recoja este derecho. Suele ser más favorable para las necesidades organizativas de la empresa (sobre todo en trabajos de cara al público, oficinas, comercios, etc.) ya que prefieren que la madre se ausente unos días más del trabajo a que se ausente todos los días, hasta que su bebe tenga nueve meses, en medio de la jornada ordinaria de trabajo.

Es importante diferenciar entre la acumulación de lactancia y el derecho mismo de lactancia. La acumulación del mismo es una forma de ejercicio del derecho. Pero el hecho de no poder acumular lactancia no quiere decir que lo perdamos o no lo podamos ejercer de alguna de las otras formas establecidas en el ET.

En el caso de optar por disfrutar el permiso de lactancia de forma acumulada en jornadas completas ¿Cuántos días son?

Son los convenios colectivos los que establecerán los días de permiso que corresponden de permiso de lactancia acumulada, y en su defecto, el acuerdo entre la trabajadora o el trabajador y la empresa, respetando lo establecido en la negociación colectiva.

Cuando el convenio recoge la posibilidad de disfrutar el derecho de lactancia

de forma acumulada puede indicar expresamente los días correspondientes a dicha acumulación (15 días por ejemplo), o simplemente mencionar que a las personas trabajadoras se les reconoce el derecho de disfrutar el permiso de lactancia de forma acumulada, pero sin fijar el número de días concretos en los que dicha acumulación se traduce. En este último caso deberemos de hacer un cálculo aproximado.

Para realizar el cálculo, consulta con los delegados o delegadas sindicales en tu empresa.

¿La solicitud de lactancia puede hacerse por escrito o es válido que se haga de forma verbal?

El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

¿Se puede disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas?

Sí. La legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. El permiso de lactancia se conserva tal y como establece el ET independientemente del tipo de contrato, categoría profesional o si se reduce la jornada por guarda legal de menor o familiar.

¿Es posible compartir el permiso de lactancia con el padre?

Sí. A partir de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el permiso de lactancia se ha individualizado y puede ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores. El Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 37.4. que este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

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

Si estando disfrutando del permiso de lactancia acumulada caigo en IT, ¿pierdo el permiso?

La legislación vigente no regula este supuesto, sin embargo, hay que tener siempre en cuenta que el derecho básico de lactancia es la hora de ausencia, y es este el derecho que se acumula. No puede existir ausencia sino estamos en el puesto de trabajo que es lo que ocurre en IT. El derecho que no se tiene, no se puede acumular.

De esta forma, podemos encontrar distintos supuestos:

- IT iniciada con anterioridad al permiso de maternidad o de forma inmediata a su finalización y cuya duración es superior a 9 meses desde la fecha de nacimiento: No se perdería el derecho, simplemente es imposible su ejercicio, se trate de lactancia acumulada o no.

- IT iniciada con anterioridad al permiso de maternidad o de forma inmediata a su finalización que finalice antes de los 9 meses desde el nacimiento del bebe y lactancia acumulada: No dice la norma que la lactancia acumulada se tenga que disfrutar a continuación del permiso de maternidad, así que se podría disfrutar en otro momento posterior ya finalizada la IT, pero en este caso habría que descontar de las jornadas acumuladas aquellas en las que no se acudió al trabajo por encontrase en situación de IT.

- IT y lactancia no acumulada. Se disfruta en los días de efectiva ocupación del puesto de trabajo hasta que el menor cumpla los nueves meses. No se disfruta cuando se encuentra en IT por imposibilidad de ausentarse del puesto de trabajo ya que no se está en él.

¿? Si trabajo en dos empresas, ¿puedo disfrutar el permiso de lactancia por igual en ambas a la vez?

En principio se tendría el mismo derecho en cada una de las empresas.

¿? ¿Y si me incorporo con jornada reducida o tengo un contrato a tiempo parcial?

El ET reconoce el permiso de lactancia sin establecer límites para determinados tipos de contratos o categorías profesionales; por tanto cualquier padre o madre, según quien ejerza el derecho si ambos trabajan, puede disfrutar el derecho de lactancia por menor de 9 meses. Este derecho se conserva tal y como establece el ET independientemente del tipo de contrato, categoría profesional o si se reduce la jornada por guarda legal de menor o familiar.

¿? ¿Me pueden despedir por disfrutar mi permiso de lactancia?

No. Al igual que en el caso de despido por embarazo, si te despidieran por solicitar o disfrutar el permiso de lactancia, sería un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales.

2.5. REDUCCIÓN DE JORNADA

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

Según el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

¿Puede el padre solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos? ¿Y en el caso que la madre no trabaje?

Sí, en ambos casos. La ley reconoce que la reducción de jornada es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. Esto significa que cualquiera de los dos progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la situación laboral del otro progenitor.

¿La solicitud de reducción de jornada puede hacerse por escrito o es válido que se haga de forma verbal?

El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Es aconsejable que en el escrito conste además cuánto se va a reducir la jornada, el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada y la fecha de inicio.

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

Según el Estatuto de los Trabajadores (art 37.5), la elección del horario laboral corresponde al trabajador o la trabajadora, dentro de su **jornada ordinaria**, es decir, dentro del horario habitual de trabajo, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

¿? ¿Qué tengo que hacer si la empresa me comunica que no puedo reducir la jornada o no lo puedo hacer en el horario solicitado?

En caso de no existir acuerdo sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute del permiso, se debe presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que se reconozca el ejercicio de este permiso en el plazo de 20 días hábiles a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada.

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente, de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

¿? ¿Me pueden despedir por solicitar o disfrutar del permiso de reducción de jornada?

Si te despiden y no hay causa real justificada, el **despido puede ser declarado nulo** y la empresa se verá obligada a readmitir al trabajador o a la trabajadora. Por esta razón, es conveniente que busques ayuda legal ya que tienes un plazo de **20 días para reclamar el despido**.

¿Puedo disfrutar de una reducción de jornada y del permiso de lactancia al mismo tiempo?

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

¿Existe un permiso para el cuidado de menores con enfermedades graves?

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

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

¿Existe un permiso por hijo o hija prematura?

Sí. En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuras, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

¿? Dado que en la reducción de jornada por cuidados familiares se reduce proporcionalmente el salario y las bases de cotización a la Seguridad Social ¿Cómo afecta esta reducción a las futuras prestaciones de la Seguridad Social? ¿Y en caso de desempleo?

Las cotizaciones se computan incrementadas hasta el **100% de la cuantía** que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación, en los siguientes casos:

- Durante los **2 primeros años** de reducción de jornada por **cuidado de hijas e hijos o hijas menores de 12 años**.
- Durante el **primer año** de reducción por **cuidado de otros familiares**.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo no existe límite de disfrute de la reducción de jornada por cuidados familiares y **siempre se verán incrementadas hasta el 100%** de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

2.6. EXCEDENCIA

¿? ¿En qué consiste la excedencia por el cuidado de hijos o hijas?

Se trata de un permiso no remunerado, durante el cual no se cotiza a la Seguridad Social, para el **cuidado de hijos o hijas menores de 3 años.**

Constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresariado podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿Cuándo puedo solicitarla?

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

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

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

Todo el período de excedencia por cuidado de hijos o hijas (3 años) tiene la consideración de situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo para la incapacidad temporal y la maternidad.

Los 2 primeros años de excedencia se consideran como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Este periodo de cotización efectiva tiene una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forme parte el o la menor, para cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, y 36 meses en los casos de familia numerosa de categoría especial (familias con 5 o más hijos o hijas).

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

No, pues podría tratarse de un **despido nulo** por vulneración de derechos fundamentales Si te despidieran por este motivo, busca enseguida asistencia legal, pues después del despido tienes sólo un plazo de **20 días para demandar a la empresa**.

¿En qué consiste la excedencia por el cuidado de familiares?

Se trata de un permiso no remunerado durante el cual no se cotiza a la Seguridad Social, por cuidado de familiar, hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida, cuya duración máxima es de 2 años, salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.

¿Qué familiares componen el segundo grado de consanguinidad o afinidad?

- Segundo grado de consanguinidad: abuelos/as, hermanos/as, nietos/as.
- Segundo grado de afinidad: abuelos/as del o la cónyuge, hermanos/as del o la cónyuge.

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

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

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

¿Se puede solicitar una nueva excedencia si ya estoy disfrutando de una?

El período de excedencia será único para cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

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

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

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

Durante el **primer año tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo**. Sin embargo, durante el segundo y tercer año la reserva es de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente al tuyo.

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

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

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

¿Existe algún plazo para comunicar la reincorporación al puesto de trabajo con motivo de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares?

La ley no exige que el trabajador manifieste su voluntad de reincorporarse con una determinada antelación, bastando con que solicite el reingreso en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia, no obstante conviene hacerlo por escrito y con cierta antelación para evitar problemas.

2.7. OTROS PERMISOS

¿Existe algún permiso para acompañar a hijos o hijas menores al médico?

El Estatuto de los Trabajadores no regula ningún tipo de permiso para los o las trabajadoras cuando su hijo o hija pequeña está enferma y necesita quedarse en casa. Tampoco regula los permisos para acompañar al hijo o hija al médico. Para estos casos hay que consultar el Convenio Colectivo de tu empresa, que es donde pueden estar regulados estos permisos, para saber si tienes derecho a alguno.

¿Está regulado el derecho a adaptar la jornada sin necesidad de solicitar una reducción?

Sí, viene regulado en el Art. 34 apartado 8 del Estatuto de los Trabajadores que establece que el trabajador o trabajadora 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.

2.8. VIOLENCIA

¿? Soy víctima de violencia de género ¿tengo derecho a reordenar o flexibilizar mi jornada de trabajo?

Según el Artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, "las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, (...) a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. (...)"

¿? ¿Cómo se consideran las faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género?

Según el artículo 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

¿? Las faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género ¿pueden ser causa de despido?

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género no se tendrán en cuenta a

efectos de despido por causas objetivas.

¿Puedo solicitar un cambio al turno para evitar estar sola en el trabajo?

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

¿Existe algún tipo de reducción de jornada adaptado a estos casos?

Sí. Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario.

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

En caso de que tu empresa tenga otros centros de trabajo, puedes solicitar a la empresa un cambio de centro de trabajo dentro o fuera de tu localidad, y tendrás derecho preferente al traslado cuando surja una vacante en cualquiera de los centros de trabajo de tu empresa.

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

¿Qué sucede si no puedo cambiar de centro de trabajo porque mi empresa no cuenta con otros centros y decido suspender la relación laboral?

Por una parte, podrías solicitar la **suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo** durante un periodo máximo de 6 meses, aunque el juez o la jueza podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, hasta

un máximo de 18 meses.

Otra opción que puedes elegir es la de **extinguir definitivamente tu contrato de trabajo**. Pero no olvides que para poder acogerte a estos derechos debes acreditar tu situación de víctima de violencia de género.

¿? Al suspender el contrato de trabajo por ser víctima de violencia de género ¿tengo derecho a algún tipo de prestación?

En caso de suspender el contrato durante un período máximo de 6 meses, prorrogables, se tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo, si se tiene la cotización suficiente para percibir dicha prestación.

Si se decide extinguir definitivamente el contrato también tendrás derecho a la prestación por desempleo.

2.9. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

¿? En mi trabajo una persona está continuamente insinuándose sexualmente y me incomoda, pero nunca me ha tocado ¿podría tratarse de acoso sexual?

Sí. El acoso sexual no siempre conlleva una agresión física. La Ley Orgánica 3/20007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como "(...) 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."

¿? Algunas compañeras de mi empresa recibimos un trato diferente al de los compañeros ¿podría tratarse de acoso por razón de sexo?

Sí. La Ley Orgánica 3/20007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso por razón de sexo como 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.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo ¿Son comportamientos discriminatorios?

Sí. La Ley Orgánica 3/20007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, considera que ambos tipos de acoso son comportamientos o actuaciones discriminatorias.

¿Qué puedo hacer?

Si crees que estás siendo víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, busca asesoramiento y apoyo sindical jurídico a través de los delegados y delegadas de tu empresa y de las estructuras sindicales establecidas al respecto: Secretaría de Mujer, Gabinete Jurídico. Es importante abordar bien y cuanto antes estas situaciones.

Si la persona acosadora es un compañero o compañera de trabajo, ¿debo ponerlo en conocimiento de la empresa?

Sí. La empresa deberá sancionar a la persona acosadora puesto que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son causa de despido. Si la empresa no hace nada, se podrá interponer una demanda de tutela de derechos fundamentales tanto frente a la empresa, como frente a la persona acosadora.

¿Me pueden despedir si denuncio una situación de acoso?

No, pues podría tratarse de un **despido nulo** por vulneración de derechos fundamentales. Si te despidieran por este motivo, busca enseguida asistencia legal, pues después del despido tienes sólo un plazo de **20 días para demandar a la empresa.**

03

Bibliografía

- Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (2015). CCOO de Industria, versión digital disponible en: http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/pub146183_Derechos_de_conciliacion_de_la_vida_personal,_laboral_y_familiar_-_Edicion_2015.pdf

- Estatuto de los Trabajadores.

- Ley Orgánica 3/20007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

- Preguntas y respuestas frecuentes sobre natalidad y conciliación. Secretaría de la Mujer de CCOO Castilla y León, versión digital disponible en: http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/Areas:Mujeres:Preguntas_y_respuestas_frecuentes_sobre_natalidad_y_conciliacion

- Preguntas y respuestas. Instituto de la mujer. Versión digital disponible en: http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/preguntas/home.htm

- Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía. *Preguntas frecuentes sobre la Igualdad en las empresas. Derechos y legislación*. Servicio Andaluz de la Mujer.

OFICINA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO (CCOO- IMEX)

SI TIENES ALGUNA DUDA O NOS NECESITAS...

Consulta a las delegadas y delegados de tu centro de trabajo o acude a las sedes provinciales.

Estamos en las sedes de CCOO Extremadura:

- MÉRIDA.
  Avda. Juan Carlos I, 47 - 06800. Tfno.: 924 31 30 62

- CÁCERES.
  C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2 - 10001.
  Tfno.: 927 22 72 79 // 689 061 598 (RPV 65673)

- BADAJOZ.
  Avda. de Colón, 6 - 06005.
  Tfno.: 924 22 32 48 // 606 862 601 (RPV 61245)

Correo electrónico: **mujer.ex@extremadura.ccoo.es**
Facebook: https://www.facebook.com/pages/Oficina-para-la-igualdad-de-genero-en-el-empleo/328699210597021

NUESTRA ATENCIÓN ES GRATUITA Y REGIONAL