

NEGOCIACIÓN PLANES DE IGUALDAD



**CURSO DE FORMACIÓN
4 y 5 de noviembre de 2009**

CURSO DE FORMACIÓN NEGOCIACIÓN PLANES DE IGUALDAD

ÍNDICE

- 1. Negociación Planes de Igualdad**
- 2. Artículos de la Ley de Igualdad**
- 3. Artículos del Estatuto de los Trabajadores**
- 4. Orientaciones para negociar Medidas y Planes de Igualdad**
- 5. Acuerdos XVI Congreso de CGT**

LEY DE IGUALDAD

CURSO DE FORMACIÓN PLANES DE IGUALDAD



SECRETARIADO PERMANENTE

COMITÉ CONFEDERAL

SECRETARIA FORMACIÓN - GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL

ESTRUCTURA DE LA JORNADA DE FORMACIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN LEY IGUALDAD

PLANES DE IGUALDAD

EXPERIENCIAS PRÁCTICAS

CONTEXTO DE APARICIÓN DE LA LEY

CONTEXTO DE APARICIÓN DE LA LEY

► IMAGEN SOCIAL DEL GOBIERNO.

- Ley Orgánica de Violencia de Género.
- Ley Dependencia.

► REFORMAS SOCIALES.

- Reforma laboral 2006.
- Reforma Pensiones. 2007.
- Estatuto Básico del Empleado público.
- Ley subcontratación en construcción.

VISITA PANORÁMICA DE LA LEY

TÍTULO IV. EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

POLITICAS DE EMPLEO

CONCILIACIÓN

PLANES DE IGUALDAD

Empleabilidad

Programático

No transposición ET

Finalidad.

Asunción equilibrada

Responsabilidades familiares

Negociación Colectiva

Obligatoriedad de Negociación

Negociación/Acuerdo

ANÁLISIS MEDIDAS LABORALES

A). MEDIDAS LABORALES
INDIVIDUALES

B) MEDIDAS LABORALES
COLECTIVAS

ANÁLISIS MEDIDAS LABORALES

A). MEDIDAS LABORALES
INDIVIDUALES

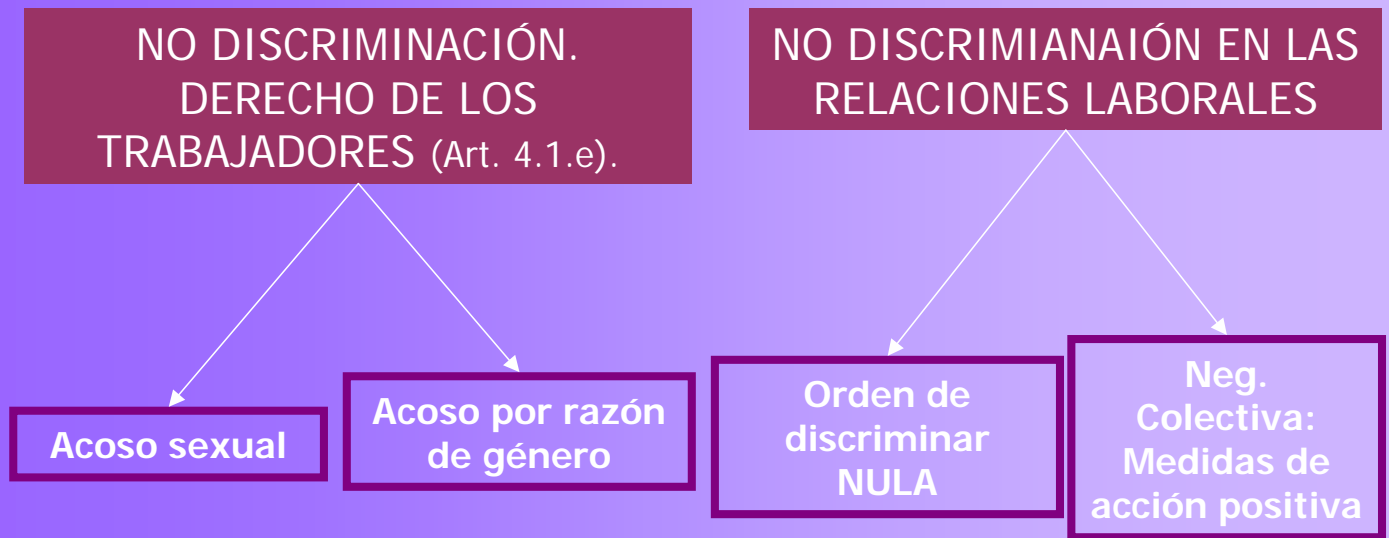
I. PRINCIPIOS
GENERALES
ESTATUTO
TRABAJADORES

II. DERECHOS
EN
CUANTO AL
TIEMPO DE
TRABAJO

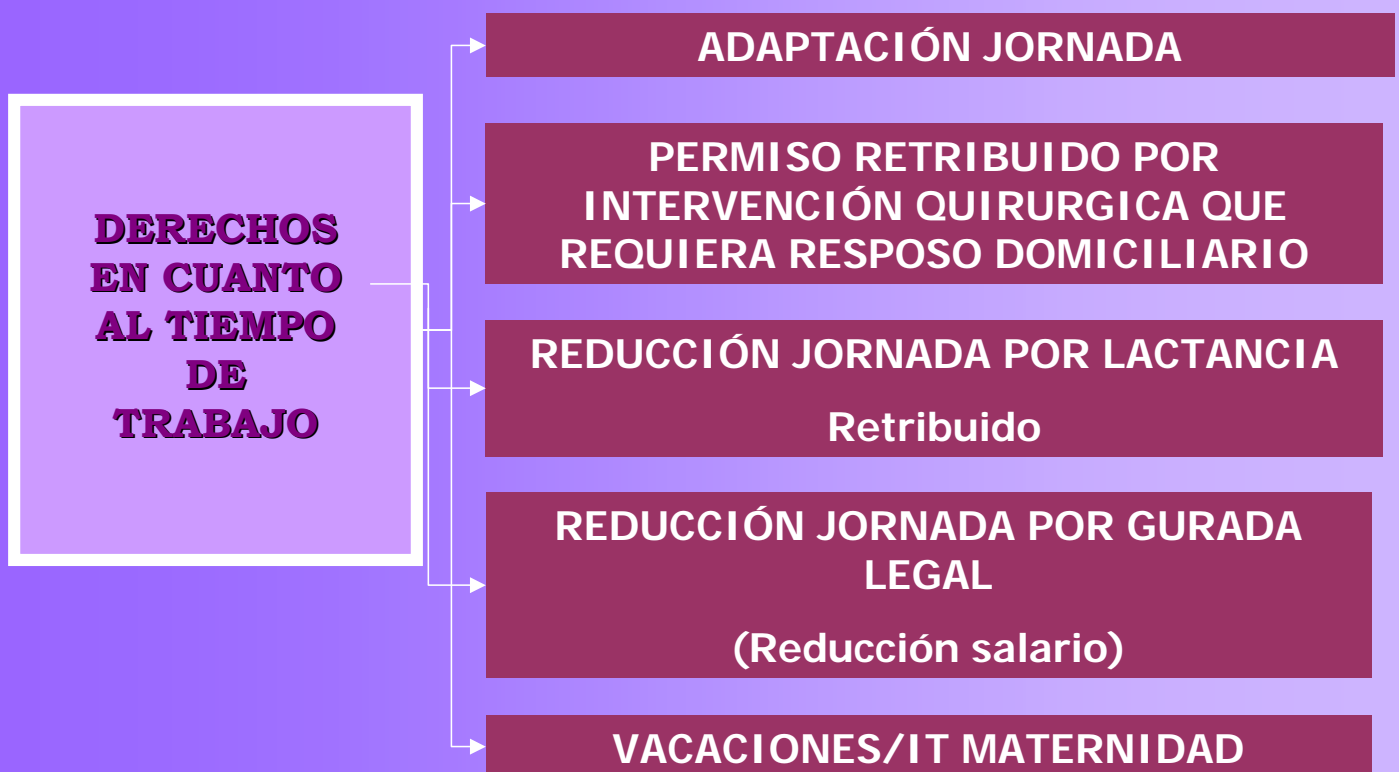
III.
SUSPENSIONES
CONTRATO
DE TRABAJO

IV. EXTINCIÓN
DEL
CONTRATO
DE
TRABAJO

I. PRINCIPIOS GENERALES DEL ESTATUTO



II.- DERECHOS EN CUANTO AL TIEMPO DE TRABAJO



III.- SUSPENSIÓN CONTRATO TRABAJO

SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD

SUSPENSIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

SUSPENSIÓN POR RIEGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/HIJAS

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO.

CAUSAS NULIDAD DESPIDO

Periodo Suspensión maternidad

Periodo suspensión paternidad

Periodo Suspensión riesgo durante el embarazo/
DURANTE LA LACTANCIA

TRABAJADORAS EMBARAZADAS DESDE FECHA INCIO EMBARAZO HASTA SUSPENSIÓN

Enfermedades derivadas de Embarazo o lactancia

Trabajadoras acogidas a derechos reducción, o tras excedencia

CUALQUIER TRABAJADOR DESPUÉS DE HABERSE REINTEGRADO AL TRABAJO, (9 MESES DESPUÉS DESDE NACIMIENTO)

ANÁLISIS MEDIDAS LABORALES

B) MEDIDAS LABORALES COLECTIVAS

COMPETENCIAS
REPRESENTACIÓN
UNITARIA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
PLANES DE IGUALDAD

COMPETENCIAS y DERECHOS REPRESENTACIÓN UNITARIA

DERECHOS

Art. 64.1.1º ET. Dº información anual aplicación igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

- Proporción de mujeres y hombres, por niveles profesionales.
- Medidas adoptadas para fomentar igualdad entre hombres y mujeres e la empresa
- Plan de igualdad

COMPETENCIA

A) Vigilancia respeto y aplicación principio de igualdad

B) Colaboración dirección de la empresa medidas de conciliación

NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

PLANES DE IGUALDAD

CONCEPTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

ARTÍCULO 46 LEY DE IGUALDAD

1.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de género

CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

ARTÍCULO 46 LEY DE IGUALDAD

- Fijaran objetivos concretos de igualdad a alcanzar.
- Fijaran las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.
- Establecerán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



CONTENIDO PLANES DE IGUALDAD

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad, **PODRÁN** contemplar, entre otras, las materias de:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción y formación.
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo, en términos de igualdad.
- Conciliación laboral, personal y familiar
- Prevención el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Qué es un plan de igualdad



Objetivos del Plan:

. Promover un cambio de la cultura empresarial integrando la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial

-Reducir los desequilibrios detectados previamente.

-Prevenir de posibles desequilibrios futuros.

Qué NO es un plan de igualdad



NO ES:

A) Un acuerdo de conciliación.

B) Repetición de las previsiones contenidas en la Ley.

C) No es un trámite burocrático que aludiendo al “deber de negociar”, se convierte en un índice de las medidas que recoge un convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades.

D) • No es una declaración de intenciones, las medidas de un P. I. deben ser evaluables cuando termine la acción puesta en marcha y comprobar el éxito de la acción.

PLANES DE IGUALDAD

OBLIGACIÓN DE NEGOCIACIÓN PLANES DE IGUALDAD/ ¿OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR O DE LLEGAR A ACUERDOS?

ARTÍCULO 45 Ley Igualdad

¿Dónde?

Empresas de más de 250 trabajadores

Siempre que así lo establezca el Convenio Colectivo sectorial con independencia del tamaño de la plantilla

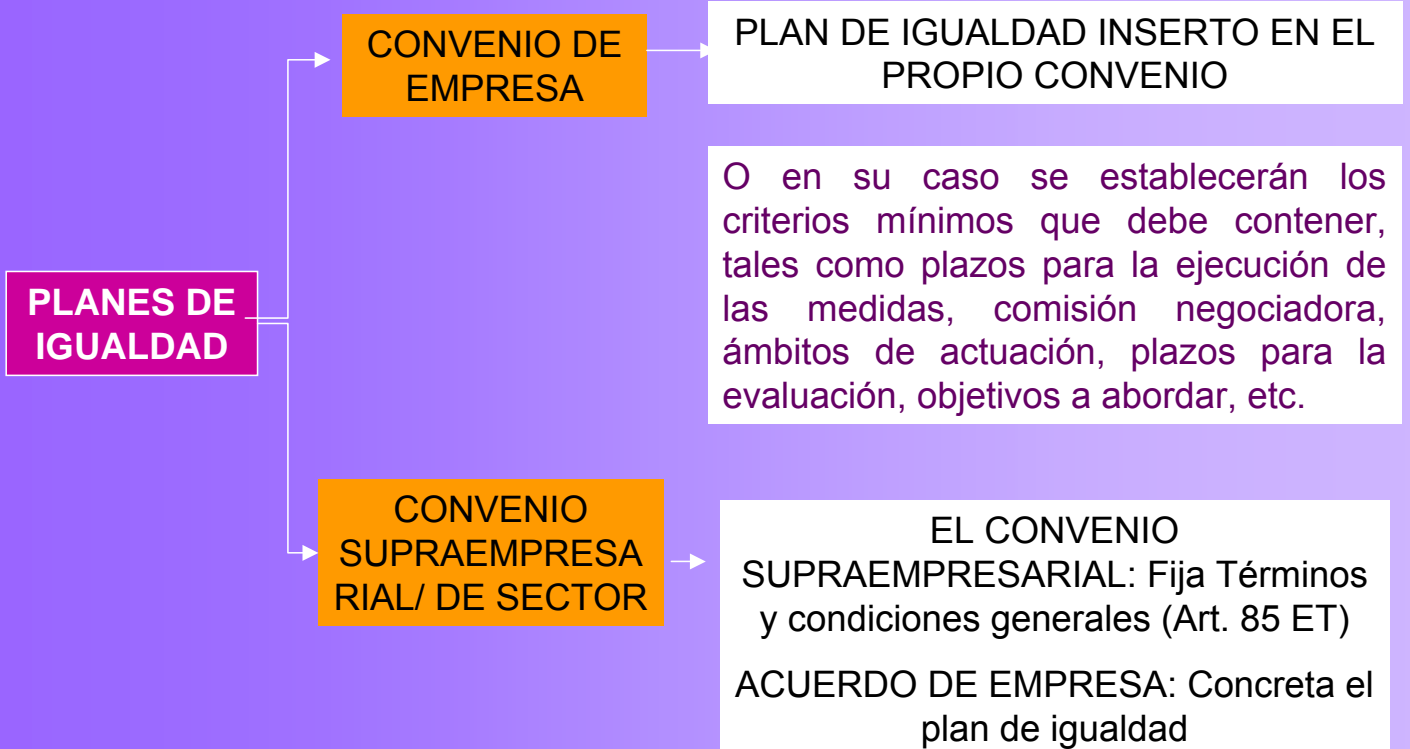
Empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato. (Cuando se haya acordado por la autoridad aboral en un procedimiento sancionador como medida sustitutiva de las sanciones accesorias).

PLANES DE IGUALDAD

¿Empresas de menos de 250 trabajadoras con convenio colectivo propio?

En principio la ley NO les obliga.
Ley prevé ayudas económicas a efectos de impulsar la negociación
Voluntaria de planes de igualdad.

ARTICULACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD



ESTRUCTURA DE UN PLAN DE IGUALDAD

1ª Parte: PARTE ORGANIZATIVA

2ª Parte: Diagnóstico

3ª Parte: Parte Ejecutiva

4ª Parte: Implantación

5ª Parte: Evaluación

ESTRUCTURA DE UN PLAN DE IGUALDAD

PARTE PRIMERA (PARTE ORGANIZATIVA)

Identificación Comisión negociadora.

Identificación personas y órganos que participan en el plan.

Señalar el grado de participación y responsabilidad.

ESTRUCTURA DE UN PLAN DE IGUALDAD

SEGUNDA PARTE (DIAGNÓSTICO)

Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa **los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado.**

ESTRUCTURA DE UN PLAN DE IGUALDAD

PARTE TERCERA (EJECUTIVA)

Señalar **objetivos (generales y específicos) del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos.**

- **Medidas correctoras:** destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo, que son de obligada inclusión en el Plan de Igualdad, ya que de no ser así darían lugar a responsabilidades para la empresa;
- . **Medidas de acción positiva.:** Medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado)

ESTRUCTURA DE UN PLAN DE IGUALDAD

PARTE TERCERA (EJECUTIVA)

- ✓ **Importante señalar un calendario de implantación.**
- ✓ **Establecer para cada medida que se pretende implantar, la situación de partida y objetivo se pretende alcanzar.**
- ✓ **Vincular a cada medida un responsable de su implementación.**

ESTRUCTURA DE UN PLAN DE IGUALDAD

PARTE CUARTA (IMPLANTACIÓN)

- ✓ **Informar a cada uno de los y las empleadas del contenido del plan.**
- ✓ **Puesta en marcha de las medidas de acuerdo con el calendario aprobado.**

ESTRUCTURA DE UN PLAN DE IGUALDAD

QUINTA PARTE EVALUACIÓN

(CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN)



El *establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad.*

-Identificación personas responsables del seguimiento.

-Establecer un procedimiento para la evaluación:

- ✓ Plazos concretos de evaluación por objetivos y medidas.
- ✓ Indicadores de evaluación por objetivo y medida.
- ✓ Establecer obligación de informes periódicos de evaluación. (Informes negociados)

ESTRUCTURA DE UN PLAN DE IGUALDAD

QUINTA PARTE EVALUACIÓN

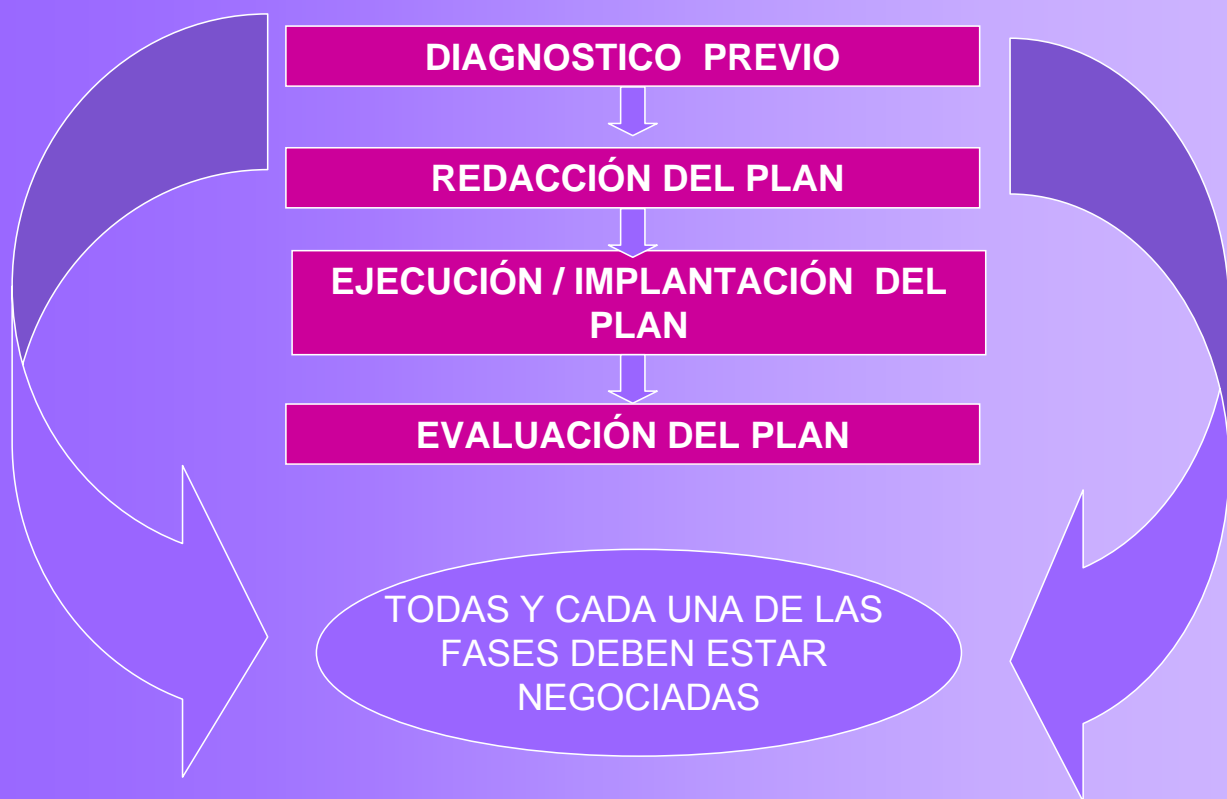
(CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN)



La evaluación permanente del Plan debe permitir:

- a) Comprobar las consecución de los objetivos propuestos para cada medida.
 - b) Conocer el el proceso de desarrollo.
 - c) Detectar errores del Plan.
- d) Comprobar el cumplimiento de la temporalización prevista.

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD



DIAGNOSTICO PREVIO

Art. 46. 1 Ley de Igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Art. 45. Ley Igualdad. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. 2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral

DIAGNÓSTICO PREVIO

| | |
|--------------------------|--|
| CONCEPTO | Análisis detallado de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa (tanto a nivel de empresa como de centro de trabajo) |
| OBJETIVO DEL DIAGNOSTICO | Conocer la situación de la empresa y detectar las discriminaciones que se estén produciendo tanto en la empresa como en los centros de trabajo, para actuar prioritariamente sobre ellas (tanto a nivel de empresa como de centro de trabajo) |
| ¿Qué se debe analizar? | <ul style="list-style-type: none">- Datos desagregados por sexo, relativo a cada una de las materias que pueden formar parte del PI.- El propio texto del CC, (análisis existencia discriminaciones indirectas) |
| Finalidad | Identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para la realización del Plan de Igualdad. |
| Para qué? | En función de los resultados del diagnóstico se establecerán los objetivos generales, específicos y medidas concretas en el Plan. |

DIAGNÓSTICO PREVIO

¿Quién debe realizar el diagnóstico?

El diagnóstico debe ser negociado en la Comisión Negociadora del Plan.

Según la Guía para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades En las empresas, editada por el Ministerio de Igualdad la Comisión de Igualdad (representes trabajadores y empresa) debe apoyar y/o realizar el diagnóstico

CONSEJOS PREVIOS ANTES DE COMENZAR LA NEGOCIACIÓN

-Establecer un plazo máximo para la realización del diagnóstico. (Siempre)

-Si el P.I no se negocia en el mismo CC:

-A) Establecer un plazo de tiempo concreto desde la firma del Convenio a efectos de constituir una negociadora del P.I.

-B) Identificar criterios concretos para realizar el diagnóstico (Establecer que variables se van a diagnosticar).

INFORMACION NECESARIA PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

Acceso al empleo

- ✓Evolución plantilla
- ✓Hombres y mujeres últimos 5 años.
- ✓Altas y bajas
- ✓Bajas indicando causa de baja.
- ✓Incorporación según tipo contrato, categoría, puesto
- ✓Nº solicitudes para cada tipo de puesto con indicación formación, experiencia según hombres y mujeres
- ✓Tipos de reclutamiento de personal.
- ✓Criterios de publicidad de vacantes.
- ✓Identificación pruebas de selección.
- ✓ Porcentaje de puntuación de la entrevista personal .
- ✓ Papel real que juegan los representantes de los trabajadores

INFORMACION NECESARIA PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

Características de la plantilla

- ❖ **-Grupo de edad**
- ❖ **Tipo de contrato**
- ❖ **Categoría, tipo contrato y antigüedad.**
- ❖ **Tipo contrato y edades**
- ❖ **Categorías y grupos profesionales vinculado con el nivel de estudios.**
- ❖ **Tipo de jornada, según contrato, categoría y antigüedad.**
- ❖ **Tipos de contratos, y jornada, según secciones o departamentos de la empresa.**

INFORMACION NECESARIA PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

Retribución

- ❖ **Media retribuciones para cada una de las categorías o grupo de los conceptos salariales fijos, (Media de los hombres y mujeres).**
- ❖ **Media de las retribuciones para cada una de las categorías o grupos de los conceptos salariales variables (Productividad, pluses, incentivos producción etc, (Media de todos, de los hombres y de las mujeres)**
- ❖ **Medida total de las retribuciones (fijas y variables) según categoría o grupo profesional.**

INFORMACION NECESARIA PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

Formación

- ❖ N° total del personal que ha recibido formación. (N° de mujeres, N° de hombres) en el total de la empresa y desglosado por categorías profesionales.
- ❖ Horas de realización de la formación. (identificación de hombres y mujeres que han participado según horario)
- ❖ N° de hombres y mujeres según n° horas de la formación impartida.
- ❖ N° de hombres y mujeres que han solicitado formación y n° de hombres y mujeres a los que ha sido denegada la formación, identificando causa denegación.
- ❖ N° de hombres y mujeres que han recibido formación voluntaria.
- ❖ N° de hombres y mujeres que han recibido formación obligatoria.
- ❖ Criterios para decidir formación obligatoria y voluntaria.
- ❖ Lugar de impartición de la formación.

INFORMACION NECESARIA PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

Promoción

- ❖ Promoción en el ultimo año según categoría (desagregado por sexo).
- ❖ N° Promociones autónomas según categoría y sexo.
- ❖ N° de promociones por pruebas objetivas según categoría y sexo.
- ❖ N° de promociones decididas por libre designación de la empresa según categoría y sexo.
- ❖ Promociones salariales sin cambio de categoría profesional.
- ❖ Promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- ❖ Criterios de publicidad de la vacantes a cubrir. (Se incluye o no en la publicada los criterios para cubrir la vacante?)
- ❖ N° de reclamaciones efectuadas en materia de promoción.

INFORMACION NECESARIA PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

Conciliación

- ❖ Utilización de suspensiones del contrato y permisos retribuidos según sexo y categoría.
- ❖ Utilización de derechos de conciliación con merma salarial (reducción de jornada, excedencia, etc).

TÉCNICAS PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

1. Utilización de datos estadísticos de la empresa,
2. Encuestas a los trabajadores y trabajadoras
3. Cuestionarios .
4. Entrevistas
5. Grupos de discusión.

EJEMPLO DE MEDIDAS POSIBLES

ACCESO AL EMPLEO

Objetivo general: Facilitar el acceso al empleo, en igualdad de condiciones, al sexo menos representado.

DESARROLLO DE MEDIDAS QUE FACILITEN EL RECLUTAMIENTO DE MUJERES.

DAR PREFERENCIA, EN IGUALDAD DE CONDICIONES, A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DEL SEXO MENOS REPRESENTADO EN EL NIVEL JERÁRQUICO O DEPARTAMENTO.

ESTABLECER PREFERENCIA DE LOS CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL Y FIJOS DISCONTINUOS A LA CONTRATACIÓN A TIEMPO COMPLETO.

INCLUIR A MUJERES EN LOS EQUIPOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL (CUOTAS PARA LOS TRIBUNALES)

ESTABLECER TOPES A LA CONTRATACIÓN PRECARIA (INTERINAJES, PLANES DE PROMOCIÓN DE EMPLEO, ETC.)

EJEMPLO DE MEDIDAS POSIBLES

CONTRATACIÓN

Objetivo general:

COMPROMISOS DE CONVERSIÓN DE TEMPORALES EN FIJOS

ACORDAR CUOTA MÁXIMA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL SEGÚN SEXOS.

ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS DE PREFERENCIA, EN IGUALDAD DE CONDICIONES, PARA APOYAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y A JORNADA COMPLETA, DE QUIENES ESTÉN O HAYAN ESTADO VINCULADOS A LA EMPRESA CON CONTRATOS TEMPORALES

ESTABLECER TOPES A LA CONTRATACIÓN PRECARIA (INTERINAJES, PLANES DE PROMOCIÓN DE EMPLEO, ETC.)

EJEMPLO DE MEDIDAS POSIBLES

FORMACIÓN

Objetivo general: MEJORAR LA FORMACIÓN DE LA PLANTILLA A FIN DE ELIMINAR LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EXISTENTE

COMPROMISO EN INFORMACIÓN CLARA Y ACCESIBLE A TODA LA PLANTILLA DE LA OFERTA FORMATIVA

PROGRAMACIÓN DE OFERTA FORMATIVA ESPECIFICA PARA MUJERES EN SECTORES, CATEGORÍAS U OCUPACIONES SUBREPRESENTADOS

GARANTIZAR QUE LA FORMACIÓN SE IMPARTIRÁ EN HORARIO LABORAL Y EN EL LUGAR DE TRABAJO

DISEÑAR FORMACIÓN A DISTANCIA.

PROMOVER LA PARTICIPACION DE MUJERES EN EL DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS.

CONTEMPLAR EXPRESAMENTE A LOS/AS TRABAJADORE EXDECENETES COMO BENEFICIARIOS FORMACIÓN.

ESTABLECER AYUDAS ECONÓMICAS DESTINADAS A FACILITAR EL GASTO DE CUIDADO DE HIJOS/AS DURANTE LA FORMACIÓN. (EN CASO DE FORMACIÓN FUERA HORARIO LABORAL)

EJEMPLO DE MEDIDAS POSIBLES

SISTEMA RETRIBUTIVO

Objetivo general: GARANTIZAR UN SISTEMA RETRIBUTIVO IGUAL PARA TRABAJOS DE IGUAL VALOR

COMPROMISO EN REGULAR UNA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA CLARA Y TRANSPARENTE. (DEFINIENDO CADA PLUS Y LAS CONDICIONES DE SU PERCEPCIÓN)

COMPROMISO EN ANULACIÓN DE PLUSES SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL O ANTIGÜEDAD. (EVITAR DOBLES ESCALAS SALARIALES)

COMPROMISO EN REVISIÓN PERIODICA DE LAS RETRIBUCIONES EN EL COMITÉ DE EMPRESA A EFECTOS DE EVITAR DISCRIMINACIONES.

ANALIZAR COMPARATIVAMENTE LAS RETRIBUCIONES TENIENDO LASS RETRIBUCIONES EN ESPECIE, LAS DIETAS, ETC.

ELIMINACIÓN DE RETRIBUCIONES “FUERA DE CONVENIO”

EJEMPLO DE MEDIDAS POSIBLES

SALUD LABORAL

OBJETIVO GENERAL

COMPROMISO EN EVALUAR LOS RIESGOS Y PLANES DE PREVENCIÓN TENIENDO EN CUENTA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE REPRODUCCIÓN.

CREACIÓN DE UNA COMISIÓN FORMADA POR REPRESENTANTES DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES/AS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS, TANTOS FÍSICOS COMO PSÍQUICOS, Y DISEÑAR PLANES DE PREVENCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, INCLUYENDO MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, EL ACOSO SEXUAL Y MEDIDAS DE APOYO PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACOSO

ACOSO SEXUAL

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CHANTEJE SEXUAL

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

ACOSO SEXUAL

LA IGUALDAD EN EL EMPLEO SE VE SERIAMENTE AMENZADA CUANDO SE SOMETE A LAS MUJERES A UNA VIOLENCIA DIRIGIDA DIRECTAMENTE A ELLAS, POR SU CONDICIÓN DE TALES, COMO ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

ACOSO SEXUAL = DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO
= VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES

CONCEPTO ACOSO SEXUAL

EL ACOSO EN EL TRABAJO ES TODA CONDUCTA VERBAL O FÍSICA DE NATURALEZA SEXUAL, DESARROLLADA EN EL ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESA, O EN RELACIÓN DE TRABAJO, REALIZADA POR UN SUJETO QUE SABE O DEBE SABER QUE ES OFENSIVA Y NO DESEADA POR LA VÍCTIMA, DETERMINANDO UNA SITUACIÓN QUE AFECTA AL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y/O CREANDO UN ENTORNO LABORAL OFENSIVO, HOSTIL, INTIMIDATORIO O HUMILLANTE

ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN

CONDUCTA VERBAL, NO VERBAL O FÍSICA DE INDOLE SEXUAL

+

AMBITO LABORAL O EN RELACIÓN DE TRABAJO

+

REALIZADA POR UN SUEJETO QUE SABE QUE ES OFENSIVA Y NO DESEADA POR LA VÍCTIMA

+

CREANDO UNA SITUACIÓN QUE AFECTA AL EMPLEO O LAS CONDICIONES DE TRABAJO

=

ACOSO SEXUAL U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

CHANTAJE SEXUAL

| | |
|-----------------|---|
| OBJETO | Comportamientos por aquellas personas que disfrutan de mayor rango en la empresa QUE CONDICIONAN ALGUN DECISIÓN LABORAL AL ACEPTACIÓN POR PARTE DE PERSONA ACOSA A SUS REQUERIMIENTOS SEXUALES. |
| CARÁCTERISITCAS | El chatanje sexual se caracteriza por condicionar una decisión que afecta al empleo o las condiciones de trabajo de la víctima (despido, no renovación, etc) al sometimiento a pretensiones sexuales. |
| SUJETOS ACTIVOS | <ul style="list-style-type: none">- Empleador / Empresario persona física- Empleador /Empresario persona jurídica- Personal directivo- Trabajadores /as superiores en jerarquía. |

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

| | |
|------------------------|--|
| OBJETO | <p>COMPORTAMIENTOS QUE IMPLICAN LA CREACIÓN DE UN AMBIENTE HOSTIL, HUMILLANTE E INTIMIDATORIO.</p> <p>COMPORTAMIENTOS DE NATURALEZA SEXUAL DE CUALQUIER TIPO que afectan al ambiente de trabajo</p> <p>-Bromas persistentes y graves de carácter sexual. -Alusiones o comportamientos groseros sobre la vida íntima de un/a trabajador/a</p> |
| SUJETOS ACTIVOS | <ul style="list-style-type: none">- Empleador / Empresario- Personal directivo- Trabajadores /as superiores en jerarquía.- LOS PROPIOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |

ACOSO Y LEY IGUALDAD

Art.48. 1 Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS

ACOSO

PROMOVER CONDICIONES DE TRABAJO QUE EVITEN EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

NEGOCIAR PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN

NEGOCIAR PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

REALIZAR CAMPAÑAS INFORMATIVAS.



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO.
GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL**

ARTÍCULOS DE LA LEY DE IGUALDAD



**CURSO DE FORMACIÓN
NEGOCIACIÓN PLANES DE IGUALDAD**

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella *perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros*, en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que

presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad

efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los [artículos 9.2 y 14 de la Constitución](#) con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el [artículo 23 del mismo texto constitucional](#). Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

IV

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El [Título Preliminar](#) establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El [Título I](#) define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el [Título II, Capítulo I](#), se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las [disposiciones adicionales de la Ley Electoral](#), regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el **Capítulo II de este Título** se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El **Título III** contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

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

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de

cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El **Título V**, en su **Capítulo I** regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su **Capítulo II**, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El **Capítulo III de este Título** se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los **Capítulos IV y V** regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El **Título VI de la Ley** está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El **Título VII** contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En **este Título**, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El **Título VIII de la Ley** establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las **disposiciones adicionales** recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las **disposiciones transitorias** establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las **disposiciones finales** se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

TÍTULO PRELIMINAR. OBJETO Y ÁMBITO DE LA LEY.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

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

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

TÍTULO I. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.

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

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

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

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

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando,

debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

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

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Artículo 11. Acciones positivas.

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

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

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

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

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

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

Artículo 13. Prueba.

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

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

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

CAPÍTULO III.

LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

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

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

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

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

Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

CAPÍTULO IV.

DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD.

Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

ARTÍCULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES



**CURSO DE FORMACIÓN
NEGOCIACIÓN PLANES DE IGUALDAD**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN LA REDACCIÓN DADA POR LA LEY DE IGUALDAD.

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás

documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

- b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b. Las reducciones de jornada.
- c. El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e. Los planes de formación profesional en la empresa.
- f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a. Ejercer una labor:
 1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el [artículo 19 de esta Ley](#).
 3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.
- d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.**
- e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta Ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

TÍTULO III.
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS.

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

SECCIÓN I. NATURALEZA Y EFECTOS DE LOS CONVENIOS.

ARTÍCULO 85.-

Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a. **En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.**
- b. **En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.**

Artículo 90. Validez.

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el *Boletín Oficial del Estado* o, en función del ámbito territorial del mismo, en el *Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma* o en el *Boletín Oficial* de la provincia correspondiente.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

6. **Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.**

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del [artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral](#).

**Orientaciones
Para Negociar Medidas
y Planes de Igualdad
de Oportunidades Entre**

**Mujeres
y Hombres
en las Empresas**

Guías

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>

© Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)
C/ Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid (España)
www.migualdad.es/mujer
correo electrónico: inmujer@migualdad.es

Elaborado por FUNDACIÓN MUJERES

Maqueta y realiza: Monterreina, S.A.

Imprime: EGRAF, S.A.

Nipo: 207-08-033-X

Depósito Legal: M-19416-2008

Primera edición: 2007

Segunda edición: 2008

ÍNDICE



| | |
|--|------------|
| PRESENTACIÓN | 5 |
| GUÍA PARA NEGOCIAR MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS | 9 |
| <ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?2. ¿Por qué la igualdad de oportunidades es un “buen negocio”?3. ¿Quién impulsa la integración de la igualdad en la gestión de la empresa?4. ¿Cómo es el proceso de integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de la empresa?5. Tipos de acciones a negociar para integrar la Igualdad de Oportunidades6. ¿Cómo se consolida la integración de la igualdad a través de la negociación colectiva? | |
| GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS | 39 |
| <ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué necesito saber para poner en marcha la integración de la igualdad de oportunidades en mi empresa?2. ¿Cómo ponemos en marcha este proceso?3. ¿Qué tengo que hacer ahora?4. ¿Cómo se hace el Diagnóstico de la empresa?5. Cómo se define y desarrolla el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa6. Anexos | |
| GUÍA PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS | 75 |
| <ol style="list-style-type: none">1. ¿Para qué sirven las herramientas de seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad?2. ¿Cómo se define un protocolo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad?3. ¿Cómo utilizo los resultados del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad?4. Anexos | |
| ANEXOS | 101 |
| <ol style="list-style-type: none">1. Normativa de la Unión Europea sobre Igualdad de Oportunidades2. Normativa del Estado Español sobre Igualdad de Oportunidades3. Glosario4. Recursos web de interés5. Bibliografía | |



ACUERDOS

XVI CONGRESO CONFEDERAL

Málaga, 4, 5, 6 y 7 de junio de 2009



Confederación General del Trabajo

www.cgt.org.es / www.rojoynegro.info

4. POR LA IGUALDAD REAL

INTRODUCCIÓN.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE del 23), se encuadra dentro de un proceso amplio de “diálogo social” en el que el Gobierno ha emprendido una reforma del sistema del estado de bienestar en distintas vertientes, la ley de dependencia, la ley integral de violencia de género, la reforma de las pensiones, la reforma del sistema de seguridad social , todo ello resultado del acuerdo con CCOO y UGT, así como con la patronal.

La ley de igualdad , las medidas y sus consecuentes carencias son el resultado del concepto de igualdad que estos agentes sociales manejan. Así, se llega a determinados acuerdos, fundamentalmente en el marco de la empleabilidad de las mujeres bajo el paradigma de la flexibilización y competitividad. Así mismo, debemos recordar que esta ley, en lo que a medidas sociales se refiere, no sigue más que los parámetros sobre los cuales se ha suscrito la reforma laboral.

Esta ley no supone grandes avances legislativos, bien porque determinadas cuestiones ya están contempladas en la legislación vigente, bien por el concepto sesgado de igualdad del que se parte, bien por el objetivo de empleabilidad sin contemplar medidas de alcance en cuanto a las condiciones de empleo, o por la concepción de que los cuidados siguen siendo responsabilidad en exclusiva de las mujeres.

Hay que destacar varias cuestiones de la ley.

. LA FALTA DE INNOVACIÓN DE LA LEY.

Con carácter previo, y como consecuencia de la retórica empleada en la exposición de motivos de la ley, se hace necesario establecer que todos los principios contemplados en el Título I del anteproyecto nada innovan el Ordenamiento Jurídico.

- Así, por un lado, el artículo 3 de la Ley define el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Este precepto, cuyo espíritu ya está contemplado en diversa normativa tanto internacional como nacional. Define el principio de igualdad de trato *incluyendo novedosamente la prohibición de discriminación por razón de “ la asunción de obligaciones familiares”*. La aparición de esta razón como causa de una eventual discriminación prohibida a priori puede parecer un avance respecto de las anteriores manifestaciones legislativas (las cuales no incluían como razón de discriminatoria prohibida la asunción de obligaciones familiares). Ahora bien, lo cierto es que ya en el art. 3 podemos observar los parámetros sobre los que va girar esta ley, la conciliación de la vida familiar y laboral, cuya responsabilidad en los cuidados sigue comprendiéndose como una responsabilidad en exclusiva de las mujeres, en concreto reduce la noción de cuidados a los cuidados de la infancia, sin contemplar el reparto de los trabajos. Así las medidas que se contemplan son:

a) **La posibilidad de acumular el período de permiso por lactancia en jornadas completas.** Siempre en los términos acordados en negociación colectiva o por acuerdo con el empresario/a. Realmente no se ha avanzado sustancialmente, toda vez que si bien la legislación actual limita este permiso a una hora de ausencia en el trabajo, lo cierto es que los convenios colectivos podían establecer esta posibilidad de acumulación.

b) **Reducción de jornada por guarda legal.** Ampliándose la edad máxima de la /del menor de 6 años a 8 años, y reduciéndose a un octavo de la jornada el límite mínimo de la reducción. La modificación se limita a ampliar la edad de los menores cuidados, manteniéndose la disminución proporcional del salario.

Se generaliza una noción reduccionista de la idea de cuidados como aquellos realizados a quienes se califica socialmente de dependientes (es decir, de incapaces de cuidarse así mismas/os). Esto supone que:

Se consolida una noción individualizada e instrumentalista de la noción de dependencia. En última instancia, la dependencia vendría definida por la falta de “empleabilidad” de una persona. Así, se borra del debate público las dificultades de conciliación que supone el cuidar a los dependientes sociales: aquellos hombres que, por su socialización, no pueden, quieren o saben cuidar de sí mismos, por lo que requieren siempre a otra persona que trabaje por ellos.

Se da al margen de un debate más amplio sobre el reparto de todos los trabajos: por ejemplo, de un debate sobre el reparto social de los tiempos. En las sociedades de la “abundancia” y del consumo que vive hoy occidente, uno de los problemas más graves empieza a ser la denominada “pobreza del tiempo”. Hablar de un reparto social de los tiempos no es hablar sólo de empleo y familia, sino de otros trabajos, de qué tiempos sociales se fomentan y priorizan, etc y hablar de la calidad del tiempo, además de la cantidad de tiempo.

Se da al margen de un debate sobre qué es el bienestar y la calidad de vida (qué papel tienen ahí los cuidados). Lo que hay en juego al hablar de conciliación es mucho más que una contraposición tiempo de empleo-tiempo de trabajo de cuidados no remunerado, está en debate el **para qué queremos vivir, qué es una vida que merezca la pena ser vivida y cómo lograrla.**

Se da al margen de un debate sobre cuáles son las prioridades sociales a la hora de organizar el conjunto social (en base a qué se organiza el funcionamiento del mercado laboral, la estructura de derechos sociales, etc)

Por tanto el énfasis, sigue situado en el empleo y no el reparto desigual del conjunto de los trabajos. Se ahonda, por tanto, en la noción de que el sujeto de derechos es el individuo en el mercado laboral y en la imposición de “vivir para trabajar”.

Las empresas siguen estando eximidas de toda responsabilidad social en los cuidados. La ley entra en la dinámica de asumir la lógica empresarial: la búsqueda del beneficio monetario como el objetivo legítimo de las empresas y condición previa que hemos de dar por supuesta, para posteriormente, buscar el bienestar social en los márgenes que esto permite. Se parte de la inevitabilidad y el predominio de la lógica productivista de acumulación. Así:

- No se lucha por imponer una lógica ecológica del cuidado*. Se oculta el hecho de que el ámbito de la conciliación es un terreno de lucha de intereses opuestos (las

empresas que desean personas cien por cien disponibles; las personas que quieren adaptar el funcionamiento empresarial a sus necesidades, personas condenadas a condiciones de trabajo devaluadas por la constante modificación del marco legal para facilitar su perpetuación). Esta tensión no se explicita.

Más grave aún: lo que realmente no se explica es que se está dando ya una elección de las prioridades sociales. Ante este debate, el estado opta por legitimar la lógica empresarial, pero esta elección ni siquiera se realiza abiertamente, lo cual complejiza mucho su crítica (entre otros motivos, porque, entonces, se hace necesario primero argumentar la tensión).

- Se renuncia, por tanto, al potencial cuestionador de los cuidados. Se asume que la conciliación será una realidad traducible en términos de derechos en la medida en que sea beneficiosa para las empresas

- En última instancia, hablar de conciliación termina siendo hablar de empleo y maternidad y se va afianzando un modelo de la mujer “completa” que está en ambos a un tiempo. Todo el resto de facetas (y de variantes) de la vida de las personas quedan fuera; los hombres, quedan fuera; y la reflexión sobre las estructuras socioeconómicas y sobre quiénes asumen la responsabilidad en la sostenibilidad de la vida se minimiza.

Se sigue contemplando los cuidados como responsabilidad individualizada de las mujeres. Así las medidas que se adoptan son:

- El reconocimiento de una suspensión del contrato por paternidad de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento, que se suma al permiso de dos días ya vigente.

- El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar del permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizará ningún trabajo (remunerado) .

- Se sigue contemplando el descanso por maternidad o parto como un descanso en exclusiva de la madre, reconocida como titular única, y en el mejor de los casos, ésta podrá optar por que el padre sea el que disfrute de una parte del permiso. **NO SE ESTABLECE LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS HOMBRES EN LOS CUIDADOS PESE A LA RETÓRICA CONTEMPLADA EN LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

PRINCIPALES DISPOSICIONES EN MATERIA SOCIO LABORAL, PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD.

Se establece la posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezcan el acceso al empleo de las mujeres, y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de acceso al empleo.

Esta posibilidad ya venía siendo contemplada en nuestro Ordenamiento Jurídico, sin innovar el mismo en ningún aspecto. Así el art. 42 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del Orden social, ya establecía que los Convenios Colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo y favorecer la igualdad de oportunidades. En este mismo sentido, la recomendación número 111 de la Organización Internacional del Trabajo encarga, entre otros a los negociadores a través de los Convenios Colectivos, regular disposiciones que contemplen la igualdad de oportunidades de trato.

Art 45.2 de la Ley, establece que en empresas de más de 250 trabajadoras/es será obligatorio elaborar y aplicar un plan de igualdad. Establecer como obligatoria la adopción de planes de igualdad nos parece cuanto menos peligroso, toda vez que, si no se establecen criterios básicos de contenido, lo cierto es que estaremos, tal y como ocurre en la actualidad, con numerosos planes de igualdad de empresas o Convenios Colectivos cuyo contenido se limita a reiterar el contenido del ordenamiento jurídico sin establecer verdadera tutela antidiscriminatoria. (Cuestión esta última que desde la CGT debemos evitar a toda costa en aquellas negociaciones colectivas donde estemos presentes)

La ley crea un distintivo específico para las “empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores/as, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios”.

2.- SUSTRATO IDEOLÓGICO DE LA LEY.

Esta ley consolida una cierta concepción de la (des)igualdad y de las metas políticas del feminismo que se asocian claramente a una perspectiva feminista de corte

institucional y liberal con la que tenemos fuertes discrepancias (nuestros acuerdos hablan de un feminismo de base anticapitalista, antimilitarista y antiautoritario).

2.1. NOCIÓN DEL SISTEMA SEXO/GÉNERO.

En la ley, subyace una noción monolítica y bipolar del sexo, dejando así fuera de su protección a los colectivos transexual e intersexual.

2.2. ¿ DE QUE IGUALDAD HABLA LA LEY?

La ley consagra una noción muy determinada de igualdad: la igualdad de oportunidades, que tiene como requisito indispensable la igualdad de trato.

Esta noción de igualdad es una noción meritocrática: en tanto que lo relevante es conceder las mismas oportunidades de llegada para que, cada persona, en función de sus deseos, esfuerzos, etc. se sitúe allí donde elija/desea. Esta idea de igualdad tiene un implícito: la noción de que la vida es una sucesión de cálculos coste-beneficio, determinada por las preferencias de cada sujeto. Así, que el punto de partida sea dispar no es en sí un aspecto preocupante. Se da por hecho, por tanto que, una vez eliminemos la discriminación por razón de sexo, es posible la competencia entre sujetos en condiciones de equidad. Esta noción de la igualdad se contrapone a la de igualdad de resultados y minusvalora estructuras sociales de discriminación e injusticia profundamente arraigadas que convierten en una ficción esa igualdad de partida supuestamente asequible sin una modificación del sistema en su conjunto.

La igualdad públicamente e institucionalmente defendida es, por tanto, la igualdad de partida para insertarse en un sistema en sí mismo desigual. No se realiza un cuestionamiento del resto de desigualdades sociales, sino que el objetivo es equiparar a mujeres y hombres en el seno de una estructura jerárquica, con unos roles predeterminados que la ley no modifica. Esto es especialmente perceptible en el caso del empleo, ámbito en el que la preocupación se centra en aumentar el empleo femenino al margen de las condiciones de empleo: facilitar que las mujeres accedan al mercado de trabajo sin importar en qué condiciones.

2.3. ÁMBITOS DE INTERÉS DE LA LEY.

La idea de igualdad de oportunidades queda encorsetada en la toma de decisiones y el empleo y el punto de vista desde el que se abordan éstos resulta muy preocupante.

La noción de igualdad de oportunidades se reduce, finalmente a dos ámbitos: la participación en los órganos de decisión y en el empleo. Por tanto, deja fuera ámbitos históricamente identificados como centrales en la perpetuación de la desigualdad de género, entre ellos:

La sexualidad: La omisión de toda referencia al derecho al aborto.

El reparto del conjunto de los trabajos: los trabajos no remunerados están casi por completo ausentes de la ley, excepto en la medida en que están involucrados al tratar la conciliación de la vida laboral y familiar

- Al exigir la participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión no se cuestionan las propias estructuras de decisión. Específicamente, en lo referido al poder económico no se cuestiona la falta absoluta de lo que se ha denominado democracia económica; y en lo referido al poder político, no se da un cuestionamiento de (o una apuesta por superar) la falta de democracia participativa y directa.

- No se cuestionan las condiciones del mercado laboral hoy día. Es decir, el énfasis se pone en el acceso a un empleo, al margen de las condiciones del mismo. Esto es especialmente grave dado que el proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral (lo que se ha llamado feminización de la mano de obra) ha ido parejo a un proceso de fuerte precarización del empleo.

2.4. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR-PERSONAL/LABORAL.

La forma en que se aborda la conciliación de la vida familiar-personal y laboral es muy peligrosa y se enmarca en el actual proceso de reducción del discurso en torno a este asunto que, progresivamente, se está viendo encorsetado en distintos sentidos:

Reducción de la noción de cuidados a los cuidados de la infancia.

2.5. LA IGUALDAD CONSTRUIDA DESDE ARRIBA.

La ley afianza una noción de la igualdad como un elemento impuesto o tutelado desde las instituciones:

Crea una superestructura encargada de velar por los intereses de las mujeres (pesada maquinaria institucional) donde se van todos los esfuerzos y, más aún, todos los recursos, en detrimento del feminismo y de la lucha de base. Es decir, este aparato institucional no se entiende como un mecanismo impulsado por y complementario al feminismo de la sociedad civil.

.LA FALTA DE RECONOCIMIENTO DE LAS DIFERENCIAS ENTRE MUJERES

La ley parte de una noción homogénea del “ser mujer” y “ser hombre” y no reconoce la necesidad de abordar las diferencias entre las mujeres (y entre los hombres) a la hora de buscar la igualdad de forma transversal en el conjunto de políticas. Esta falsa homogeneidad que, en última instancia, esconde conflictos de intereses, se refleja claramente, por ejemplo, en la negativa a incluir en la ley (o simultáneamente a la ley) la exigencia del cambio de régimen de seguridad social para el empleo doméstico: a la par que se ensalza la conciliación, se mantiene un régimen que dificulta enormemente las posibilidades de conciliación de las mujeres ahí empleadas y que resulta una de las vías más baratas para que ciertas mujeres concilien a costa de otras.

UN MODELO DE CIUDADANÍA QUE NO SE CUESTIONA pero que desde la CGT SÍ CUESTIONAMOS.

Desde la CGT proponemos un cambio ¿ por qué no dejar de hablar de la ampliación de derechos de ciudadanía para exigir un nuevo derecho universal de “**CIUDADANÍA**”? Un derecho que nos permita reivindicarnos como sujetos de una sociedad que pone la sostenibilidad de la vida en el centro y que se organiza en torno a las necesidades de las personas y no entorno a lógica del máximo beneficio económico máxima de la vida pública y que está asumida por todas y todos.

LA RESPONSABILIDAD DE LA VIDA Y POR TANTO DE LOS CUIDADOS CORRESPONDE A LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO. No debe ser asignada exclusivamente a ningún ser individual ni a un colectivo específico, ni siquiera al Estado. ¿Queremos un estado que cuide para poder estar cien por cien disponibles para vender nuestra mano de obra en el mercado? ¿O queremos que el mercado y el estado se adapten a las exigencias y necesidades de la vida? La CGT es partidaria de la responsabilidad colectiva, la cual puede materializarse en cualquier tipo de agrupación en la que las personas decidan estructurarse, formándose así los núcleos de responsabilidad autogestionados de los que hablamos.

Esto no significa liberar al estado de las responsabilidades que le corresponden. Debe existir un SISTEMA PÚBLICO Y UNIVERSAL que garantice el derecho a recibir cuidados y el derecho a no cuidar.

AUMENTAR LA CALIDAD DE VIDA de todas las personas, una vez asumida la responsabilidad del mantenimiento de la misma, tiene que ser también un objetivo de nuestra sociedad. Respondiendo a las necesidades específicas de los diferentes colectivos que la forman, aceptando la diversidad y fomentando su independencia.

Para la CGT no se pueden conciliar avances sociales significativos con el mantenimiento de una apuesta económica neoliberal. LA CONCILIACIÓN ES MENTIRA.

MARCAR LOS CRITERIOS BÁSICOS DE CONTENIDOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD Y CONVENIOS COLECTIVOS es la finalidad de la presente ponencia, para dentro de los márgenes que nos permite la ley, mejorar y ampliar todos aquellos derechos que son objeto de la presente ley.

Desde la CGT debemos utilizar la negociación colectiva como una herramienta desde la que combatir cualquier tipo de desigualdad o de posibilidad de desigualdad, arbitrando normas y criterios de actuación en el ejercicio de los derechos. La mayor parte de las reformas introducidas en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley de Igualdad remite a la negociación colectiva en la concreción de los derechos allí establecidos. Así, de no concretar en los Convenios colectivos el ejercicio de los derechos se posibilitaría de facto la arbitrariedad por parte de las empresas.

Los convenios colectivos deben ejercer tutela antidiscriminatoria, siendo instrumentos eficaces para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujer. Evitando, nuestra actuación sindical que el Convenio se limite a reiterar la legislación

vigente, otorgando una apariencia al trabajador de irreal mejora. Nuestra actuación sindical en la negociación colectiva tiene que estar tendente a la mejora concreta de los derechos, mejorándolos según la realidad de cada empresa/sector y concretándolos en su práctica.

Por ello, a continuación se exponen algunos criterios para la negociación colectiva. Ahora bien, debemos tener en cuenta que estamos ante criterios generales que deberán ser adaptados a la realidad concreta del sector.

I. MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO.

Los convenios colectivos debe regular disposiciones normativas que contemplen la igualdad de oportunidades de trato en al admisión al empleo de la elección del trabajador/a, basándose en la aptitud individual del candidato, más allá de su genero.

Participación activa de la representación sindical en los procesos de selección de personal.

Pactar formulas de acceso al empleo objetivas.

Prohibir expresamente preguntas en cuestionarios de selección sobre cargas familiares del candidato/a.

Pactar formulas de acción positiva, priorizando, en igualdad de condiciones, el ingreso de mujeres en aquellos sectores u ocupaciones, donde se encuentre sub representada.

II.- TEMPORALIDAD Y CONTRATACIÓN.

Establecer que en caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en igualdad de condiciones y aptitudes profesionales, los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

Prioridad en la contratación indefinida de las personas que hayan estado contratadas de forma temporal en la empresa/sector

Establecer compromisos de contratación indefinida. Vinculando este compromiso a un porcentaje concreto en el tiempo.

III.- PROMOCIÓN EN EL EMPLEO.

Establecer la obligatoriedad de negociación con los comités de empresas de los criterios objetivos de promoción que garanticen igualdad de trato.

Establecer la participación de los representantes de los trabajadores en los tribunales que enjuician la promoción, valorando de forma preceptiva y vinculante el sistema de valoración de méritos que utilice la empresa a efectos de promoción profesional.

Establecer claramente la obligatoriedad de publicidad de los procesos de promoción.

Realización de los cursos de formación en horario laboral, garantizando la posibilidad de acceso a los mismos de las personas que se encuentren en el ejercicio de cualquier excedencia.

Facilitar la realización de cursos de formación para las mujeres en sectores sub representados.

Reconocimiento específico en el convenio relativo a que la promoción profesional del trabajador/a no se verá negativamente afectada cuando se acoja a los derechos reconocidos para cuidado de hijos, hijas y familiares mayores

IV.- ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Concretar la forma de acumulación posible de la jornada por motivos personales, familiares y laborales. Estableciendo qué parte de la jornada es acumulable, según la jornada laboral. (Ej. Tiempo de la jornada de obligatoria presencia y tiempo de la jornada acumulable). y tiempos de preaviso del ejercicio del derecho de adaptación de jornada.

Este derecho a la adaptación de jornada requiere ser concretado en la negociación colectiva, pues de otro modo podría hacer devenir imposible su ejercicio.

V. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Plena EQUIPARACIÓN ENTRE PAREJAS DE HECHO Y DE DERECHO. Extensión de cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas. (El . Aplicación del permiso retribuido de 15 días por matrimonio a la inscripción en el registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma competente).

Art. 37.3 b) ET. Permiso retribuido por nacimiento de hijo. Ampliación de a cinco días laborables no necesariamente consecutivos, a disfrutar desde la fecha de nacimiento o entrega en adopción o acogimiento del niño. Ampliación del permiso en dos días más, en caso de adopción internacional, y en caso de parto múltiple.

Art. 37.3.c) ET. PERMISO RETRIBUIDO POR INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN de parientes hasta segundo grado.

Definir en el Convenio qué se entiende por intervención quirúrgica sin hospitalización requiriéndose para ello el simple certificado del servicio de salud al que asista el pariente sin que sea necesario que el servicio médico de empresa acredite tal circunstancia.

PERMISO POR LACTANCIA. Art. 37.4 ET

Establecer claramente que la posibilidad de acumulación del permiso en jornadas completas será de una hora diaria, o dos horas en caso de parto múltiple

Establecer posibilidad de acumular el permiso en jornadas a tiempo parcial.

Establecer que la acumulación se realizará en días hábiles y/o laborables.

Ampliar el permiso hasta que el menor tenga 12 meses.

Posibilitar el ejercicio de este permiso, no solo a los progenitores, sino a cualquier trabajador/a que tenga un menor de 12 meses a su cuidado aunque no tenga la patria potestad del menor. A efectos de acreditar la situación de cuidado, podrá exigirse el simple certificado de los servicios sociales competentes que acrediten el ejercicio del cuidado.

Ampliación de las horas de reducción de la jornada a 2 horas en caso de parto múltiple.

Establecer plazos de preaviso para el disfrute de la acumulación en jornadas completas o a tiempo parcial.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR GUARDA LEGAL. Art 37.5 ET.

Ampliar para el personal laboral de empresas privadas este derecho de reducción de jornada por cuidado de menores de ocho a doce años la edad del menor.

Ampliar este permiso para el cuidado de los ascendientes.

Ampliar este permiso de reducción de jornada por guarda para cuidados de familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano competente, aunque el familiar desempeñe alguna actividad retribuida.

Establecer para el personal laboral de empresas privadas el derecho a reducir la jornada por cuidado de un familiar en primer grado, a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Garantizar la suscripción de contratos nuevos para cubrir.

PERMISOS POR CUIDADOS DE EMERGENCIA.

Para el caso de que el trabajador/a tuviera agotados las vacaciones del año en curso, y tuviera una situación de especial necesidad de cuidados de hijos, cónyuges o parejas de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o persona dependientes del empleado, garantizar la posibilidad de disfrutar de hasta 5 días de vacaciones anticipadas del año siguiente.

Este permiso será compatible con el previsto en el artículo 37 3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

PERMISO RETRIBUIDO POR ASISTENCIA MÉDICA.

Establecimiento de permiso retribuido por asistencia médica del trabajador/a.

Establecer un permiso retribuido para el acompañamiento a consultas médicas de los hijos/as que convivan con el empleado, sin limitación de edad, o de personas mayores de edad que por circunstancias de edad, enfermedad crónica o discapacidad grave o se encuentren en situación de dependencia sometidas a cuidado del trabajador/a.

ESTABLECIMIENTO DE UN PERMISO RETRIBUIDO PARA LA ASISTENCIA TÉCNICA DE FECUNDACIÓN ASISTIDA.

VI. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Establecer días adicionales de licencias no retribuidas al año de 15 días al año que puedan coincidir con el principio o final de cualquier tipo de licencia retribuida, vacaciones o puentes.

Establecimiento de un permiso no retribuido por un periodo no inferior a 15 días ni superior a tres meses para las trabajadoras que podrán acumular al ejercicio de cualquier permiso o baja laboral derivada de la maternidad, con obligación de cotización.

VII. VACACIONES ANUALES. (ARTÍCULO 38.3 ET).

Garantizar que los trabajadores/as que disfruten una baja por maternidad/paternidad/ riesgo durante la lactancia podrán unir las vacaciones anuales al periodo de baja.

El estatuto de los trabajadores establece que para el caso de que el periodo de vacaciones coincida en todo o en parte con la incapacidad derivada del embarazo, lactancia o periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad o disfrute de permisos, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural que corresponden. En este sentido los convenios colectivos deberán:

Ampliar la posibilidad de ejercicio de vacaciones fuera del año natural si estas coinciden con una situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o incapacidad temporales por contingencias comunes.

Establecer posibilidad de disfrute de las vacaciones fuera del año natural, sin necesidad de disfrute inmediatamente después de la situación de baja o ejercicio de permiso. Posibilitar a que el trabajador acumule las vacaciones del año de la situación de baja o ejercicio de permiso con las vacaciones del año siguiente.

VIII. EXCEDENCIAS.

Obligatoriedad de cubrir las excedencias con reserva de puestos de trabajo con contratos de interinidad.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/A O MENOR ACOGIDO Y POR CUIDADO DE OTROS FAMILIARES. ART. 36.3 ET.

Ampliar el periodo de excedencia tres años a seis años contar desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

Es necesario regular y concretar en el convenio colectivo la forma de disfrute de excedencia fraccionada por un periodo de tres años por cada hijo/a o menor acogido. Estableciendo periodos mínimos de excedencia continuada. (Ej. Excedencias de periodos de 15 días).

Establecimiento claro y concreto del derecho de los trabajadores a participar en los cursos de formación que realice la empresa durante el periodo de excedencia.

Establecimiento de la obligación de la empresa de convocar a los trabajadores excedentes a los cursos de formación.

Establecimiento de la posibilidad de participar en concursos de traslados y o ascensos como si el trabajador estuviese en activo durante el ejercicio de la excedencia.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR DE HASTA SEGUNDO GRADO.

Ampliar el periodo de excedencia a cuatro años.

Establecimiento de la reserva de puesto de trabajo durante los dos años.

Establecimiento de la posibilidad de participar en concursos de traslados y o ascensos como si el trabajador estuviese en activo durante el ejercicio de la excedencia.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Establecimiento de la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Posibilitar la ampliación de la excedencia solicitada inicialmente, respetándose su derecho de reingreso.

Establecimiento de la posibilidad de participar en concursos de traslados y o ascensos como si el trabajador estuviese en activo durante el ejercicio de la excedencia.

IX.- RIESGOS LABORALES. SEGURIDAD Y SALUD

Evaluación de riesgos laborales de todos y cada uno de los puestos de trabajo, analizando qué riesgos comporta el puesto de trabajo para mujeres embarazadas o lactantes.

Competencia del Comité de Seguridad y Salud para establecer las medidas preventivas y mecanismos de detención de posibles riesgos psico sociales.

X. ACOSO MORAL

Tipificar las conductas de acoso en el Convenio.

Establecer un procedimiento pre disciplinario o interno que facilite la imposición de sanciones en su caso. (Apertura de expediente, nombramiento de figura instructora,

ect) Procedimiento bajo los principios de confidencialidad, seriedad, rapidez, garantizando la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

Este procedimiento deberá garantizar la situación de la persona acosada y la falta de medidas coercitivas contra ella. Así mismo deberá garantizarse que los trabajadores que participen en el proceso, ya sea como parte de la comisión instructora o como testigos, no podrán ser objeto de represalias de ningún tipo.

Creación de Comisiones Instructoras, como órgano encargado de la tramitación del procedimiento pre disciplinario o interno.. (Las personas que formen parte de la comisión no podrán ser trabajadores del mismo departamento o servicio de la empresa en la que preste servicios la persona acosada).

Establecer los requisitos formación en relación con las personas que intervendrán en ese procedimiento disciplinario interno. Garantizando que éstos miembros reciban formación sobre habilidades sociales para manejar conflictos e información legal.

Establecer que las personas que intervengan en este procedimiento predisciplinario tendrán facultades suficientes para dirigirse a cualquier empleado de la empresa, con objeto de recabar la información necesaria, con independencia de su nivel jerárquico en la empresa.

Garantizar que los trabajadores acosados podrán ser asistidos, en el marco de las Comisiones Instructoras, por los representantes de los trabajadores o de cualquier persona de su confianza.

Dotar a la Comisión de Igualdad, si se crea, de competencias para velar por el cumplimiento de la normativa.



Secretaría de Formación y Jurídica
Escuela de Formación Confederal

Secretariado Permanente de CGT