



ESTUDIS

18



**Llei Orgànica per
a la igualtat efectiva
entre dones i homes**


CCOO

CERES

Centre d'estudis
i recerca sindicals



LLEI ORGÀNICA PER A LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

**CONDICIONS DE TREBALL I
NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

Sixte Garganté Petit

Maig 2007

**Centre d'Estudis i Recerca Sindicals (CERES)
Via Laietana 16, 6a. planta
08003 Barcelona**

Índex

Presentació.....	9
Primera Part. Consideracions generals introductòries	11
1.1. Consideracions generals sobre la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit del treball	11
1.1.1. Consideracions generals	11
1.1.2. Principals definicions de la Llei orgànica	11
1.1.3. Obstacles i estereotips socials que impedeixen o obstaculitzen arribar a la igualtat efectiva de tracte i d'oportunitats a l'àmbit del treball.....	13
1.2. Pla de treball de la Unió Europea per a la igualtat de dones i homes 2006-2010 ..	15
1.3. Criteris establerts a L'Acord Interprofessional de Catalunya, anys 2005-2007	16
Segona Part. Obligacions empresarials i drets dels representants dels treballadors, responsabilitat social de les empreses i compromisos de les administracions públiques ...	19
2.1. Negociació col·lectiva: instrument imprescindible per avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes.....	19
2.2. Obligacions empresarials i drets dels representants dels treballadors	21
2.3. La responsabilitat social de les empreses i el distintiu empresarial en matèria d'igualtat	25
2.4. Els compromisos de les administracions públiques en l'àmbit de la promoció de la igualtat a l'empresa privada	26
Tercera Part. Plans d'igualtat	29
3.1. L'articulació de l'obligació de negociar mesures i plans d'igualtat	29
3.2. Especial referència a la negociació col·lectiva a l'àmbit de les administracions públiques	31
3.2.1. Consideracions generals	31
3.2.2. Les administracions públiques catalanes	33
3.2.3. Qüestions a tenir en compte per la negociació col·lectiva a l'àmbit de les administracions públiques	35
3.3. Els Plans d'igualtat.....	38
3.3.1. Consideracions generals	38
3.3.2. Metodologia per elaborar el Pla d'igualtat en l'àmbit empresarial: procés sindical	39
3.3.3. Metodologia per elaborar el Pla d'igualtat en l'àmbit sectorial: procés sindical	44

3.4. Especial referència a la conformació de les comissions paritàries de negociació dels convenis col·lectius	46
Quarta Part. Condicions de treball i negociació col·lectiva	49
4.1. Consideracions metodològiques a tenir en compte en cadascun dels àmbits o moments de la relació de treball.....	49
4.2. Les mesures d'acció positiva	49
4.2.1. Aspectes legals	49
4.2.2. Doctrina del Tribunal Constitucional.....	51
4.2.3. Qüestions a tenir en compte en la negociació col·lectiva.....	51
4.3. L'accés a l'ocupació i la contractació.....	52
4.3.1. Aspectes legals	52
4.3.2. Doctrina del Tribunal Constitucional.....	53
4.3.3. Qüestions a tenir en compte per realitzar un diagnòstic de la situació	54
4.4. Formació professional.....	54
4.4.1. Aspectes legals	54
4.4.2. Qüestions a tenir en compte en la negociació col·lectiva i a l'hora de plantejar accions formatives per l'ocupació	56
4.5. Classificació i promoció professional.....	57
4.5.1. Aspectes legals	57
4.5.2. Doctrina del Tribunal Constitucional.....	58
4.5.3. Qüestions a tenir en compte per realitzar un diagnòstic de la situació	60
4.6. Condicions individuals de treball: especial referència al temps de treball	60
4.6.1. Aspectes legals	60
4.6.2. Doctrina del Tribunal Constitucional.....	64
4.6.3. Qüestions a tenir en compte en la negociació col·lectiva en matèria de temps de treball i conciliació	65
4.7. Condicions individuals de treball: retribucions	69
4.7.1. Aspectes legals	69
4.7.2. Doctrina del Tribunal Constitucional.....	70
4.7.3. Qüestions a tenir en compte en la negociació o allò que ens interessa saber	70
4.8. Condicions individuals de treball: salut en el treball	71
4.8.1. Aspectes legals	71
4.8.2. Dones, treballs, igualtat i salut	73
4.9. Condicions individuals de treball: assetjament sexual i per raó de sexe	77
4.9.1. Aspectes legals	77
4.9.2. Qüestions a tenir en compte en la negociació col·lectiva.....	78
4.10. Drets laborals de la dona víctima de la violència de gènere	79
4.10.1. Aspectes legals	79

4.10.2. Qüestions a tenir en compte en la negociació col·lectiva	82
4.11. Pèrdua del lloc de treball	82
4.11.1. Aspectes legals	82
4.11.2. Doctrina del Tribunal Constitucional	83
Cinquena Part. Annexos.....	87
I. Extracte de la Nota Informativa Núm. 4/2007: Aspectes laborals i de seguretat social a la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes	87
4. Drets en matèria de temps de treball: "conciliació"	88
4.1. Durant l'embaràs.....	88
4.2. Permisos retribuïts	89
4.3. Amb motiu del part, adopció o acolliment	90
4.4. Durant la lactància	96
4.5. Per tenir cura de fills.....	98
4.6. Per tenir cura de familiars.....	101
4.7. Especial situació de la dona víctima de la violència domèstica.....	102
4.8. Entrada en vigor de mesures de conciliació	103
5. Noves proteccions legals	104
5.1. Assetjament sexual i per raó de sexe.....	104
5.2. Acomiadaments nuls	105
5.3. Noves infraccions a la LISOS.....	105
6. Altres modificacions legals	106
6.1. Modificacions a la Llei de prevenció de riscos laborals.....	106
6.2. Modificacions a la Llei d'ocupació.....	106
7. Bonificacions de quotes de la Seguretat Social	106
8. Noves proteccions processals.....	107
II. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes (Extractes de les qüestions relatives al treball)	109
III. Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (Extractes sobre les qüestions relatives al principi d'igualtat, amb les modificacions introduïdes per la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat).....	131

PRESENTACIÓ

El 23 de març de 2007 el BOE ha publicat la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.

Aquesta Llei orgànica entra en vigor al dia següent de la seva publicació al BOE, amb les precisions que es faran posteriorment en matèria de negociació col·lectiva. La nova Llei no és d'aplicació als procediments administratius i judicials iniciats amb anterioritat a la seva entrada en vigor.

Aquesta Guia vol donar a conèixer les novetats que la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes introdueix a l'àmbit de les condicions de treball i a l'àmbit de la negociació col·lectiva. La Guia s'estructura en cinc apartats:

En una primera part, exposarem unes consideracions generals sobre la Llei d'igualtat, sobre la discriminació per raó de sexe, entorn Pla de Treball de la Unió Europea per als anys 2006-2010 i, finalment, en relació a les previsions que, sobre la qüestió del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats, ja feia l'Acord Interprofessional de Catalunya pels anys 2005-2007.

A la segona part s'analitzen els nous drets dels representants dels treballadors i treballadores, les noves obligacions de les empreses i les qüestions relatives a la responsabilitat empresarial, al distintiu empresarial en matèria d'igualtat i als compromisos de les diferents administracions públiques en l'àmbit de la promoció de la igualtat a l'empresa privada.

La tercera part està dedicada, ja de forma específica, a la negociació col·lectiva i la llei d'igualtat. Abordem l'obligació empresarial d'adoptar mesures i plans d'igualtat per tal de fer front a l'existència de discriminació per raó de sexe a les empreses i, també, a les Administracions Públiques. També s'analitza l'estructura de la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat, i es fan propostes concretes sobre la metodologia per la elaboració dels plans d'igualtat. Es conclou amb unes reflexions sobre la conformació de les comissions paritàries de negociació dels convenis col·lectius.

A la quarta part, "Condicions de treball i negociació col·lectiva", es donen a conèixer les normes legals vigents en matèria d'igualtat per raó de sexe en els diferents moments de la relació de treball i per les distintes condicions de treball a les quals s'aplica el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats: l'accés a l'ocupació, la contractació, la formació, la classificació i la promoció professional, el temps de treball, la retribució, la salut en el treball, la prevenció

davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, els drets de la dona víctima de la violència de gènere i, també, en el moment de la pèrdua del lloc de treball.

En aquesta part trobareu les normes legals d'aplicació - a l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors i de la funció pública -, la doctrina constitucional i allò que ens interessa saber o que es pot fer - en línies generals -, des de la negociació col·lectiva. De fet aquest apartat es pot llegir de forma separada a la resta si del que es tracta es només de conèixer quines novetats aporta la llei d'igualtat en matèria de condicions de treball, o bé pot ser llegida en relació amb la resta de parts si l'objectiu és valorar la possibilitat d'elaborar mesures i plans d'igualtat.

La cinquena part inclou tots els annexos amb què concloem l'estudi. El primer d'aquests és, de fet, la Nota Informativa núm. 4/2007 del CERES. La Nota exposa els aspectes laborals i de Seguretat Social que han estat introduïts a les normes legals mitjançant la Llei Orgànica per la igualtat, fonamentalment, però no únicament, relatives als drets de conciliació de la vida laboral i familiar.

Finalment a la resta dels annexos hi trobareu íntegrament o en forma d'extracte els textos de Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes, en allò que té a veure amb les qüestions relatives al treball i de l'Estatut dels treballadors, amb les previsions introduïdes per la Llei d'igualtat o que tenen a veure amb la seva aplicació.

La Guia que teniu a les mans no pretén solucionar tots els problemes que ens plantejarà l'acció sindical, només vol aportar instruments legals per intentar donar-hi resposta.

PRIMERA PART.

CONSIDERACIONS GENERALS INTRODUCTÒRIES

1.1. CONSIDERACIONS GENERALS SOBRE LA LLEI ORGÀNICA PER LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES EN L'ÀMBIT DEL TREBALL

1.1.1. Consideracions generals

La Llei orgànica, pel que fa a l'àmbit del treball, estableix un seguit de previsions de caràcter genèric sobre el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la relació de treball, que afecten, encara que en diferent mesura, al treball assalariat, al funcional i també al treball autònom.

Ens trobem amb previsions genèriques que també tenen la seva translació concreta a les normes legals ja vigents mitjançant modificacions legislatives que afecten a l'Estatut dels Treballadors, a la Llei de la funció pública de l'Estat, a la Llei general de la seguretat social, a la Llei de procediment laboral, a la Llei de prevenció de riscos laborals, a la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social i a la Llei d'ocupació, entre altres¹.

A l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors, és a dir, en la relació de treball assalariat entre els treballadors i treballadores i les empreses privades, són molt importants les referències i les derivacions a la negociació col·lectiva, com a instrument imprescindible per avançar cap a la igualtat efectiva.

1.1.2. Principals definicions de la llei orgànica

La Llei orgànica té com a objectiu fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i, en paraules de la pròpia exposició de motius, "*...per aconseguir-ho és necessari remoure obstacles i estereotips socials que impedeixen o obstaculitzen la igualtat efectiva*".

La Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes, a l'hora d'establir els seus elements definidors centrals, empra la fórmula de les directives de la Unió Europea –les definicions conceptuais–, que darrerament també s'utilitza en normes legals internes.

Les definicions més importants de la Llei orgànica, que s'han de tenir en compte a l'hora de analitzar el seu contingut, són:

¹ .- En línies generals, es pot dir que aquestes normes ja tenen, des de fa temps, previsions genèriques que recullen el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats, tenint en compte la doctrina que en aquest sentit ja ha consolidat el Tribunal Constitucional. Les actuals modificacions són més concretes i afecten, fonamentalment, a la negociació col·lectiva i a aspectes de la anomenada "conciliació de la vida laboral i familiar" i a noves garanties jurídiques.

El principi d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes. Aquest principi suposa l'absència de tot tipus de discriminació per raó de sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social vinculada al sexe, ja sigui directament o indirecta i, especialment, les derivades de la maternitat, de l'assumpció de les obligacions familiars i de l'estat matrimonial o familiar i altres factors que suposin una múltiple discriminació, com la discapacitat.

El caràcter transversal de la llei orgànica. Consisteix en què el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de tot l'ordenament jurídic i, com a tal, s'haurà de tenir en compte a l'hora d'interpretar i aplicar les normes legals.

Discriminació directa per raó de sexe. És la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, per raó del seu sexe, de forma menys favorable que una altra en situació comparable.

Discriminació indirecta. És la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posen a una persona d'un sexe en desavantatge particular amb respecte a persones de l'altre, excepte els casos on aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per arribar a la finalitat siguin necessaris i adequats.

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant u ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o amb l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant u ofensiu.

L'assetjament sexual i per raó de sexe es consideren en tot cas discriminatoris, i condicionar un dret o una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu com a conseqüència de la presentació de queixes, reclamacions, denúncies, demandes o recursos destinats a impedir la discriminació o a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Per accions positives s'ha d'entendre l'adopció de mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que només són aplicables quan subsisteixin les situacions de desigualtat, hauran de ser rao-

nables i proporcionades en relació amb l'objectiu que es pretengui en cada cas. En cap cas poden comportar la segregació de les dones respecte dels homes mitjançant el manteniment de règims jurídics separats segons el sexe.

1.1.3. Obstacles i estereotips socials que impedeixen o obstaculitzen arribar a la igualtat efectiva de tracte i d'oportunitats a l'àmbit del treball

Com ja hem posat de manifest, i en paraules de la pròpia exposició de motius de la Llei orgànica, per tal d'aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes "*és necessari remoure obstacles i estereotips socials que impedeixen o obstaculitzen la igualtat efectiva*".

Si volem avançar, amb garanties d'èxit, cap a la igualtat efectiva en el món del treball, necessàriament hem de tenir en compte:

- Que, actualment, bona part de la societat continua adjudicant a les dones les tasques i la responsabilitat sobre el treball domèstic ².
- Que el treball assalariat de la dona treballadora està infravalorat socialment.
- Que la formació professional i el mercat de treball estan dualitzats i segmentats per raó de sexe.
- Que el propi cicle de vida de les dones i homes, i la responsabilitat que cadascú assumeix, incideixen de forma determinant en la seva posició inicial i continuada al mercat de treball.

És imprescindible constatar i tenir present **que les dones continuen tenint assignada socialment la responsabilitat del treball domèstic**. Això és així malgrat els canvis - no substancials - que s'han produït els darrers anys, i s'ha de tenir en compte per adoptar les mesures que permeten avançar per fer real la igualtat efectiva de tracte i d'oportunitats al món del treball.

La responsabilitat del treball domèstic que les dones assumeixen, quasi en exclusiva, és un fet que cal considerar des de dues perspectives: d'una banda, avui ja quasi ningú posa en dubte que les activitats que es realitzen a l'àmbit familiar, tenen la consideració de treball, en la mesura que si les mateixes tasques es realitzen des de fora per persones que no formen part de la família, sí es considera treball i es retribueix com a tal. D'altra banda, aquesta responsabilitat sobre les tasques domèstiques col·loca a les dones en pitjor situació respecte als homes tant en la igualtat de tracte com en la igualtat d'oportunitats en el moment d'accedir al mercat de treball i també quan ja estan treballant. Per posar un exemple - sobre el que tornarem en un moment posterior: si la dona no treballa, l'home no té dret a gaudir ni del permís de maternitat ni del permís de lactància, reforçant-se d'aquesta forma el rol social de la dona (tenir cura dels fills), davant del paper social de l'home (treballar fora de la llar).

² .- Per treball domèstic s'entén totes les activitats necessàries per la cura de les persones en l'àmbit familiar.

La **formació professional i el mercat de treball estan dualitzats i segmentats** segons el gènere. Aquesta és una realitat de la qual s'ha de partir no solament en el moment d'establir les polítiques públiques en àmbits com la formació professional i l'accés a l'ocupació, sinó també per actuar de forma efectiva per fer possible la igualtat de tracte i d'oportunitats.

Així, continua pesant en excés el rol social de les dones, les funcions que segueixen assumint a l'àmbit familiar, la masculinització de determinades - moltes- professions en el sector industrial, el manteniment d'estereotips sexuals en llocs de direcció o de responsabilitat, la manca de polítiques públiques eficaces a l'àmbit de la vida familiar i de la dependència, la manca d'informació i orientació professional que qüestionin la segmentació per raó de gènere. Des d'aquesta perspectiva és imprescindible que les administracions públiques i els agents socials estableixin mesures que disminueixin la segmentació i revisin, de forma periòdica, el compliment dels objectius que s'estableixin per aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats.

Com a conseqüència del que hem dit, i a la vegada reafirmant les conseqüències negatives per a les dones al treball, no pot perdre's de vista que **el treball de les dones, en si mateix, està socialment menys valorat que el treball dels homes**, mes enllà de la major precarietat que afecta a les dones (temporalitat i temps de treball parcial, etc.)

Les causes de l'inferior valor social atribuït al treball de las dones són múltiples: algunes es troben a l'àmbit de las convencions socials a las quals ja s'ha fet referència anteriorment, però també en la pròpia realitat discriminatòria i precaritzada al món del treball. Les dones ocupen la immensa majoria dels contractes a temps parcial; continuen encara cobrant salaris inferiors als dels homes i gaudeixen de moltíssimes menys possibilitats de promoció professional que els homes. Les dones són les que perden, o abandonen, els llocs de treball - per concentrar-se en la que es considera la seva responsabilitat social -, abans que els homes.

Un darrer factor causal –i que ho resumeix tot- és el cicle de vida: **el cicle vital dels homes i de les dones incideix de distinta forma en la seva posició inicial i continuada al mercat de treball**. No hi ha dubte que el cicle de vida personal i sobretot familiar de les persones afecta de forma diferent a homes i dones. En aquest sentit, mitjançant el quadre següent es pretén relacionar les circumstàncies de la vida familiar amb les distintes circumstàncies que es donen en l'accés al mercat de treball i en la pròpia relació laboral, i amb els estereotips socials, per, en definitiva, posar de relleu no solament la relació entre elles, sinó també per tal de visualitzar en quin moment i en quina mesura incideixen unes sobre altres.

Cicle de vida	Circumstàncies i condicions en la relació de treball	Circumstàncies que incideixen
JOVENTUT	Formació professional Accés a l'ocupació	Segmentació i dualització de la formació i del mercat de treball
MADURESA Tasques domèstiques. Embaràs. Maternitat-Paternitat. Cura de les persones (fills, pares, néts). Dona víctima de la violència de gènere.	Accés al treball i contractació. Classificació formació i promoció. Condicions de treball: temps (conciliació), salari, salut, i participació sindical. Assetjaments. Pèrdua del lloc de treball.	Segmentació i dualització de la formació i del mercat de treball. Assignació social de la responsabilitat domèstica. Infravaloració del treball de les dones. Cicle de vida i igualtat d'oportunitats.

Des de la joventut s'accedeix generalment a una formació professional segmentada i dualitzada i ja es preestableix el tipus de treball al qual s'ha d'accedir. Ells estudien preferentment unes formacions i elles unes altres.

Posteriorment, el cicle de vida i com s'assumeixen les responsabilitats a l'àmbit familiar condicionen l'accés - si encara no s'hi havia accedit - al mercat de treball, la posició que és té en ell o a la qual es pot aspirar i, també, condiciona mantenir-se al treball i en quines condicions es conserva aquest treball.

1.2. PLA DE TREBALL DE LA UNIÓ EUROPEA PER LA IGUALTAT DONES I HOMES, 2006-2010³

El Comitè Econòmic i Social Europeu, en la seva reunió de setembre de 2006, va aprovar unes conclusions sobre el Pla de treball per la igualtat entre dones i homes 2006-2010, a instància de la Comissió Europea. Encara que sigui de forma resumida té importància conèixer-les en la mesura que poden servir de referència per la negociació col·lectiva.

El Comitè Econòmic i Social europeu, en el seu informe-dictàmen, considera que la desigualtat entre dones i homes en l'àmbit del treball pot intensificar-se en un futur pròxim si es té en compte que:

- La competència econòmica exigeix mà d'obra més flexible i més mòbil, i aquestes exigències incideixen de forma més negativa en les dones.

³ .- Vegeu DOUE C318, de 23 de desembre de 2006. Podeu accedir al text complet de la disposició des de l'adreça: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/c_318/c_31820061223es01730179.pdf

- Les dones es veuen obligades a escollir entre tenir fills o la carrera professional com a conseqüència de la manca d'acords laborals flexibles i de serveis públics d'assistència a la dependència.
- La persistència dels estereotips socials sexistes.
- Continuen repartint-se desigualment les responsabilitats i la realització de les tasques familiars.

El Comitè Econòmic i Social europeu considera com a àmbits prioritaris del Pla de Treball per la igualtat entre dones i homes al món del treball els següents:

- La consecució de la independència econòmica per part de les dones. Això s'assolirà si s'incrementa la taxa d'ocupació i s'elimina la desigualtat en les retribucions.
- En l'àmbit de la conciliació de la vida laboral i familiar cal eliminar els obstacles a l'accés al treball, flexibilitzar les condicions de temps de treball, i, també, modificar la responsabilitat sobre tasques de cura.
- Promoure la representació paritària, entre dones i homes, en la presa de les decisions que els afectin en l'àmbit del treball.
- Eradicar la violència de gènere, ja que aquesta és un obstacle per la incorporació o el manteniment de la dona al treball.

1.3. CRITERIS ESTABLERTS A L'ACORD INTERPROFESSIONAL DE CATALUNYA PER ELS ANYS 2005-2007

L'Acord interprofessional de Catalunya per els anys 2005-2007, instrument orientador de la negociació col·lectiva, ja va establir criteris per la negociació dels convenis col·lectius en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit del treball; aquests criteris insten a:

- Adoptar clàusules declaratives de caràcter antidiscriminatori.
- Adequar el contingut del convenis col·lectius a la normativa vigent o millorar dels drets legalment ja reconeguts, amb especial atenció a tot el relatiu a la prevenció de riscos, maternitat, lactància i reproducció.
- Incorporar a la negociació col·lectiva el dret sindical a rebre informació específica de gènere.
- Establir criteris i/o proves objectives en els requeriments per accedir a un lloc de treball.
- Explicitar el principi d'igualtat retributiva per treballs d'igual valor.
- Establir als convenis col·lectius, de forma explícita, criteris d'acció positiva en la contractació i la promoció professional.

- Revisar els sistemes de classificació professional i de valoració dels llocs de treball.
- Garantir el dret al treball de la dona embarassada mitjançant les pertinents avaluacions de riscos.
- Promoure que les empreses es dotin d'un codi de conducta i un protocol d'actuació per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, en el marc dels convenis col·lectius.
- Establir als convenis col·lectius que, davant de conflictes de gènere o per prevenir-los, pot acudir-se a la conciliació especialitzada en el Tribunal Laboral de Catalunya.

SEGONA PART.

OBLIGACIONS EMPRESARIALS I DRETS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS, RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES EMPRESES I COMPROMISOS DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

2.1. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA: INSTRUMENT IMPRESCINDIBLE PER AVANÇAR CAP A LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

La Llei Orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes és, per sí sola, insuficient per la consecució de la igualtat efectiva de tracte i d'oportunitats en l'àmbit del treball. El que cal és una transformació de les concepcions socials en l'àmbit del treball i l'establiment de drets i condicions de treball que comportin una millora de les condicions de vida tant pels homes com per les dones. És des d'aquesta perspectiva que s'ha d'avançar cap a l'efectivitat real del principi d'igualtat entre dones i homes.

La Llei Orgànica ja anticipa que es poden produir situacions de discriminació entre dones i homes en tot tipus de treball (assalariat i autònom) i, pel que ara ens interessa, en tots els moments de la relació de treball assalariat, des dels propis processos formatius previs a l'accés a l'ocupació, en el moment de l'accés; en les condicions de treball - individuals i col·lectives; i també en el moment de pèrdua del treball i de l'accés a les prestacions públiques.

La Llei Orgànica una vegada establerts els elements i conceptes centrals de la política antidiscriminatòria - als que ja s'ha fet referència en el primer apartat -, deriva i faculta a la negociació col·lectiva per l'adopció de mesures concretes per tal que s'eliminin les situacions discriminatòries que es puguin produir al sí de les empreses ⁴.

No hi ha dubte de la importància de la negociació col·lectiva en la mesura que es l'instrument més important de regulació de les condicions de treball. Els convenis col·lectius regulen l'accés al treball i les formes de contractació, els sistemes de classificació i promoció professional, les condicions de treball individuals (temps de treball, retribució, salut, entre altres), la formació professional, els diferents tipus de mobilitat al treball i finalment, en alguns casos, encara que molt insuficients, la prevenció dels assetjaments sexuals i per raó de sexe, i en menys supòsits encara els drets de la dona víctima de la violència de gènere, etc.

⁴.- Aquesta derivació afecta sobretot a la negociació col·lectiva de l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors. També, però, es faran unes consideracions específiques a la negociació col·lectiva a l'àmbit de les administracions públiques.

Però també cal tenir present dos elements més sobre la importància dels convenis col·lectius: primer, que són fruit de la negociació i l'acord entre ambdues parts (representants de l'empresa i dels treballadors i treballadores) i, segon, que són la regulació més propera i coneguda per les persones treballadores.

Com ja s'ha dit, la Llei orgànica per la Igualtat deriva i faculta expressament a la negociació col·lectiva; aquesta derivació té, però, dues vessants diferents:

Derivacions específiques i concretes

En determinats aspectes i per a determinades circumstàncies la Llei orgànica reconeix l'existència d'un dret a favor dels treballadors i treballadores sempre - i només - que el conveni col·lectiu que els hi sigui d'aplicació el reguli expressament.

Aquest es el cas de la possibilitat d'acumular les hores del permís de lactància⁵ (1 hora al día) per tal de gaudir-les en dies sencers de descans i tal com el conveni col·lectiu estableixi, de forma que si el conveni col·lectiu no en diu res no es té dret a aquesta acumulació d'hores per gaudir-ne de forma continuada a jornada sencera⁶.

En el mateix sentit, la Llei Orgànica deriva a la negociació col·lectiva la possibilitat d'adaptar i /o flexibilitzar la duració i la distribució de la jornada de treball⁷ - en sentit ample - amb motiu de l'assumpció de responsabilitats i tasques familiars. En aquest cas, no hi ha dubte que és molt millor que el conveni col·lectiu estableixi mesures en relació al temps de treball que afavoreixin l'assumpció i redistribució de les responsabilitats familiars, ara bé, si el conveni col·lectiu no en diu res, això no comporta que no es puguin gaudir els drets de la forma més favorable a l'efectivitat del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats⁸.

Derivacions genèriques, mesures i Plans d'igualtat

La Llei Orgànica, però, també estableix l'obligació de la negociació col·lectiva d'adoptar les mesures que siguin necessàries per combatre les discriminacions per raó de sexe al si de les empreses.

⁵ .- Nova previsió de l'article 37.4. de l'ET: *La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.*

⁶ .- Aquesta possibilitat ja va ser validada per el Tribunal Suprem en sentència de 20 de juny de 2005.

⁷ .- Nova previsió de l'article 34. 8. de l'ET: *El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.*

⁸ .- En aquest sentit es importantíssima la sentència del Tribunal Constitucional de 15 de gener de 2007, que analitzarem en un apartat posterior.

En aquest cas, les referències de la Llei d'igualtat són de caràcter general:

- L'obligació de les parts empresarial i sindical de negociar mesures i/o plans d'igualtat per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
- La possibilitat que la negociació col·lectiva estableixi mesures d'acció positiva per revertir situacions de discriminació, etc.

També cal dir que la Llei d'igualtat, en la seva disposició final 5a, estableix l'obligació del Govern i de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, als 4 anys de l'empresa en vigor de la Llei, d'avaluar l'estat de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat i, en el seu cas, establir les mesures legals que es considerin pertinents un cop s'hagin analitzat els resultats de l'avaluació.

2.2. OBLIGACIONS EMPRESARIALS I DRETS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

Per tal de fer efectiu el dret a negociar mesures i plans d'igualtat, la Llei d'igualtat regula noves obligacions de les empreses i nous drets dels representants dels treballadors, que s'introdueixen a l'Estatut dels Treballadors (ET) i a la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social (LISOS).

Aquestes noves obligacions empresarials, encara que regulades de forma genèrica, són:

- L'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats i d'adoptar mesures per evitar discriminacions. En aquest sentit, és contundent l'article 45 apartat 1. de la Llei Orgànica d'igualtat⁹.
- L'obligació - establerta també a l'article 45 de la Llei d'igualtat- de negociar les mesures o els plans d'igualtat amb els representants dels treballadors.

La primera obligació no suposa una novetat ja que el necessari respecte al principi d'igualtat es deriva directament de l'article 14 de la Constitució. Sí que és novedosa l'obligació de negociar aquestes mesures amb els representants dels treballadors i treballadores per afavorir la igualtat efectiva. Aquesta nova obligació empresarial és l'element inicial i central sobre el qual es fonamenta el dret a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

⁹.- "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".

Paral·lelament a l'establiment d'obligacions a les empreses, la Llei d'igualtat regula **nous drets dels representants dels treballadors**, drets que són d'aplicació des de la data d'entrada en vigor de la Llei d'igualtat, el 24 de març de 2007¹⁰ i que són els següents:

- Dret a rebre informació.
- Dret a exercir una tasca de vigilància del respecte i de l'aplicació del principi d'igualtat a l'empresa.
- Dret a col·laborar amb l'empresa en l'establiment mesures.
- Obligació de les parts de negociar les mesures i els Plans d'igualtat.

Dret a rebre informació¹¹, anualment, sobre l'aplicació a l'empresa del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats. Aquest nou dret informatiu afecta a totes les circumstàncies i condicions de la relació de treball: a l'accés al treball i a la contractació, als sistemes de classificació i promoció professionals, a les condicions de treball (salari, jornada, salut, etc.), a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó sexe, amb motiu de la pèrdua del treball.

L'empresa esta obligada a donar als representants dels treballadors tota la informació sobre aquests aspectes; el fet que l'empresa no disposi - o digui que no disposa -, de la informació sol·licitada no vol dir que no estigui obligada a facilitar-la; en aquest cas l'empresa haurà de realitzar els treballs necessaris per obtenir-la i facilitar-la.

En el mateix sentit, la pròpia Llei d'igualtat, al seu article 47¹², estableix el dret de la representació legal dels treballadors a accedir a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius. Si no hi ha representants, el dret és de totes les persones treballadores. També en relació als drets informatius s'ha de tenir present que l'article 7.7 de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social (LISOS) regula com a falta greu de l'empresa "*la transgressió dels drets informatius, audiència i consulta dels representants dels treballadors ...*".

¹⁰ .- L'obligació de negociar els plans d'igualtat en el marc de la negociació dels convenis col·lectius, no estarà vigent fins la denúncia del conveni col·lectiu que es faci amb posterioritat a l'entrada en vigor de la Llei d'igualtat.

¹¹ .- La Llei d'igualtat introdueix un nou dret de rebre informació dels comitès d'empresa a l'article 64. 1. de l'Estatut dels Treballadors, amb el següent redactat: "*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 plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo*".

¹² .- "*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*".

Dret a exercir una tasca de vigilància del respecte i de l'aplicació del principi d'igualtat a l'empresa¹³. Aquest nou dret comporta que els representants dels treballadors són responsables de comprovar i verificar si a la seva empresa es produeix qualsevol tipus de discriminació per raó del sexe. Per fer-ho, han de tenir present les definicions que la Llei fa del principi d'igualtat de tracte i de no-discriminació, de discriminació directa i indirecta, del que és un assetjament sexual o per raó de sexe, etc. També caldrà que prenguin en consideració les dades que es derivin de les informacions que l'empresa els hi ha de donar.

Aquesta tasca de vigilància del respecte al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats reforça i complementa el sentit dels drets informatius anteriors - es té dret a conèixer perquè es té dret a vigilar el compliment de la legalitat. Això, al mateix temps, obliga als representants de les persones treballadores a estar atents de quina és la situació real a l'empresa i de quines són les solucions per tal d'evitar i eliminar qualsevol tipus de discriminació.

La Llei d'igualtat afavoreix que la solució a l'existència de discriminació s'adopti mitjançant la negociació col·lectiva i, si això no és possible, a través de la denúncia davant de la Inspecció de Treball o dels Jutjats del Social per incompliment de la legalitat per part de l'empresa.

Dret a col·laborar amb l'empresa en l'establiment mesures¹⁴. Aquest dret és el que es correspon a l'obligació empresarial de negociar les mesures i els plans d'igualtat.

L'article 7 de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social (LISOS), en el seu nou apartat 13, introduït per la Llei d'Igualtat, regula com a falta greu de l'empresa, *"no complir les obligacions que en matèria de pla d'igualtat estableix l'ET o el conveni col·lectiu"*.

L'article 8 de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social (LISOS), en el seu nou apartat 17, introduït per la Llei d'Igualtat, regula com a falta molt greu de l'empresa, *"no elaborar o no aplicar el pla d'igualtat, o fer-ho incomplint els termes previstos, quan l'obligació es derivi del compliment alternatiu a una sanció imposada per l'autoritat laboral"*.

¹³ .- La Llei d'igualtat afegeix aquest nou dret a l'article 64 de l'ET, amb el següent redactat: " c) De vigilància del respecte y aplicació del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres".

¹⁴ .- La Llei d'igualtat afegeix aquest nou dret a l'article 64 de l'ET, amb el següent redactat: "13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación".

Obligació de les parts de negociar les mesures i els Plans d'Igualtat.

La Llei orgànica per la igualtat, a l'hora d'establir l'obligació de les parts - empresa i representants dels treballadors -, de negociar les mesures i plans d'igualtat ha modificat l'article 85 apartat 1. de l'ET¹⁵. S'afegeix un paràgraf que disposa:

- L'obligació de les parts a promoure mesures dirigides a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i els homes a l'àmbit laboral i de negociar els plans d'igualtat, sens perjudici de la llibertat de les parts a l'hora de determinar el contingut dels convenis col·lectius.

No hi ha dubte, doncs, sobre l'obligació de negociar les mesures i els plans d'igualtat, però aquesta obligació no comporta el deure d'arribar a acords en el marc de la negociació. Les mesures per garantir la igualtat efectiva i els plans d'igualtat s'haurien d'haver convertit en contingut mínim dels convenis col·lectius, perquè encara que només hagués estat una obligació formal, aquesta obligació resoldria un possible conflicte sobre el resultat de la negociació. De totes formes allò que realment importa en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats és arribar al fons de la qüestió.

La Llei Orgànica per la igualtat regula l'entrada en vigor de l'obligació de negociar les mesures i plans d'igualtat als convenis col·lectius¹⁶: serà obligatori a partir de la negociació dels convenis col·lectius que es denunciïn després del 24 de març de 2007.

En conseqüència, no és "legalment" obligatori negociar mesures i plans d'igualtat als convenis col·lectius que estiguessin denunciats abans del 24 de març de 2007. Això però, no vol dir que no es pugui ni s'hagi de negociar, **ni que calgui esperar fins la negociació del proper conveni col·lectiu**. En qualsevol cas, el que és important des de la perspectiva de la negociació col·lectiva no només és el moment en què s'ha de negociar, sinó fer-ho en les millors condicions, amb propostes clares i efectives.

15 .- *"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"*.

16 .- *La Disposició transitòria quarta de la Llei d'igualtat estableix: "Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad. Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma" .*

2.3. LA RESPONSABILITAT SOCIAL DE LES EMPRESES I EL DISTINTIU EMPRESARIAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT

La Llei Orgànica per la igualtat, a més de les obligacions i drets anteriorment esmentats, introdueix, també, algunes previsions que volen ser incentius a les empreses a l'hora d'aplicar efectivament polítiques d'igualtat. Aquestes previsions estan contingudes als articles 50 i 73 que aborden, respectivament, el distintiu empresarial en matèria d'igualtat, i les accions de responsabilitat social de les empreses en matèria d'igualtat.

Pel que fa a les **accions de responsabilitat social**, la Llei preveu la possibilitat que les empreses assumeixin i realitzin, de forma voluntària, aquesta modalitat d'accions destinades a promoure la igualtat entre dones i homes al si de les empreses.

No hi ha dubte que el més important és la negociació i establiment de plans d'igualtat negociats amb els representants dels treballadors, però davant la possibilitat que una empresa digui que emprèn - o que realment emprengui- accions d'aquesta naturalesa, és important saber:

1er .- Que aquestes accions empresarials poden ser fruit d'un acord amb la representació de les persones treballadores.

2on.- Que l'empresa està obligada a informar a la representació de les persones treballadores de les accions que emprengui si prèviament no les ha negociat amb aquella.

3er.- Que, en aquest sentit, és important introduir als convenis col·lectius el deure empresarial de donar a conèixer totes les mesures que l'empresa pensi adoptar i també que estigui obligada a acordar-les amb la representació de les persones treballadores, abans d'utilitzar distintius de "responsabilitat social empresarial".

4rt .- Que a aquest tipus d'accions, negociades o no, se'ls hi aplica la normativa laboral.

5è .- Que les empreses poden fer ús publicitari de les accions de responsabilitat social en matèria d'igualtat.

Pel que fa al **distintiu empresarial en matèria d'igualtat**, la Llei preveu que el Ministeri de Treball i Assumptes Socials crearà, en el futur, un distintiu per reconèixer a aquelles empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat. Per tal de concedir aquest distintiu es tindrà en compte la presència equilibrada d'homes i dones en els diferents grups i categories professionals i l'adopció i aplicació efectiva de plans d'igualtat, de forma que es controlarà l'aplicació sostinguda i real de les polítiques d'igualtat.

Aquesta previsió de la Llei d'igualtat ha de ser desplegada amb normes legals posteriors.

2.4. ELS COMPROMISOS DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES EN L'ÀMBIT DE LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT A L'EMPRESA PRIVADA

L'article 49 de la Llei d'igualtat estableix que el **Govern central** acordarà mesures de foment per l'adopció voluntària de plans d'igualtat adreçades a les petites i mitjanes empreses que inclouran el suport tècnic necessari. Aquesta previsió de la Llei d'igualtat ha de ser desplegada amb normes legals posteriors.

Per la seva part, el **Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya** ha posat en marxa un Programa per a la igualtat d'oportunitats en el treball¹⁷, amb els següents objectius:

1er.- Promoure la diversificació professional amb l'objectiu de superar la segregació horitzontal i vertical. Hi ha previstes accions de formació amb compromís de contractació i inserció de dones en sectors on estan infrarepresentades.

2on.- Incentivar la igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral a les empreses públiques i privades. El Departament de Treball ha previst ajuts a les empreses per introduir la figura de l'agent per la igualtat o per la elaboració de plans d'igualtat. **En aquest àmbit del Programa seria necessari introduir la figura de l'agent d'igualtat de les organitzacions sindicals per tal de poder tenir, des del propi Sindicat, un nucli dinamitzador de les polítiques sindicals de negociació col·lectiva per la igualtat.**

3er .- Impulsar una nova cultura del desenvolupament econòmic que permeti la reorganització del temps de treball i la compatibilitat entre la vida personal i laboral. Està previst ajudar a les empreses a elaborar plans de conciliació adequats a les seves característiques.

4rt .- Potenciar el diàleg social i la negociació col·lectiva com a instrument especialment adequat per assolir la igualtat d'oportunitats en el món laboral. **El Departament de Treball col·laborarà amb els sindicats per tal de promoure la presència de les dones en les meses de negociació dels convenis col·lectius.**

5è .- Impuls d'un programa d'itineraris formatius i orientació laboral per a víctimes de la violència de gènere

¹⁷ .- Vegeu pàgina sobre igualtat d'oportunitats en el treball al web del Departament de Treball: <http://www.gencat.net/treball/ambits/genera/index.html>

Control del contingut dels convenis col·lectius

La Llei Orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes ha introduït amb un nou apartat 6 a l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors per regular que l'autoritat laboral, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, ha de vetllar pel respecte al principi d'igualtat en els convenis col·lectius a fi que no continguin discriminacions directes o indirectes per raó de sexe.

Cal esperar que el Departament de Treball es doti dels recursos necessaris per dur a terme aquesta tasca de control. De fet, el Departament de Treball podrà sol·licitar assessorament a l'Institut Català de les Dones, i en el cas que el Departament de Treball enviï una demanda d'ofici al jutjat social perquè consideri que un conveni col·lectiu vulnera el principi d'igualtat, ho haurà de posar en coneixement de l'Institut Català de les Dones.

TERCERA PART. PLANS D'IGUALTAT

3.1. ARTICULACIÓ DE L'OBLIGACIÓ DE NEGOCIAR MESURES I PLANS D'IGUALTAT

Des de la perspectiva de com s'articula la negociació col·lectiva de les mesures i els plans d'igualtat, la Llei Orgànica per la igualtat estableix, mitjançant l'article 45 apartats 1, 2 i 3, i amb la modificació que fa de l'article 85.2. de l'ET, un seguit de previsions que afecten al dret a la negociació col·lectiva i al principi d'igualtat.

Aquestes previsions són:

Totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores¹⁸ que tinguin, estan obligades a negociar les mesures necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

Les **empreses de més de 250 treballadors¹⁹** tenen el deure de negociar les mesures de forma ordenada i amb la forma de plans d'igualtat - posteriorment es farà referència als Plans d'igualtat -, amb les següents precisions:

1a.- Si aquestes empreses tenen conveni col·lectiu propi l'obligació de negociar el Pla d'igualtat s'haurà de materialitzar a l'àmbit d'aquell. Però també cal tenir en compte que és possible negociar un Pla d'igualtat al marge del conveni col·lectiu sens perjudici que posteriorment s'incorpori al text del conveni²⁰.

Aquesta darrera possibilitat - negociar un Pla d'igualtat al marge del conveni col·lectiu -, és pot utilitzar, sempre que hi hagi acord amb la direcció de l'empresa, en empreses amb con-

¹⁸ .- "Article 45. 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".

¹⁹ .- Article 85.2 de l'ET: "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 negociarse 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 cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad".

²⁰ .- Ens podem trobar, també, amb convenis col·lectius d'àmbit inferior a l'empresa, en la mesura que hi ha empreses que tenen més d'un conveni col·lectiu, i també ens poden trobar amb convenis col·lectius de grup d'empreses; en aquests casos l'obligació de negociar és a tots els convenis.

veni col·lectiu propi que encara estigui vigent i en empreses a les quals s'aplica un conveni col·lectiu sectorial.

2a.- A les empreses que no tenen conveni col·lectiu propi i estan **dins l'àmbit d'aplicació d'un conveni col·lectiu sectorial**, l'obligació de negociar el Pla d'igualtat s'ha d'establir en el conveni col·lectiu sectorial d'aplicació, de forma que només si així s'estableix en els convenis col·lectius generals sectorials tindran el deure de negociar cadascuna de les empreses afectades, i ho hauran de fer en els termes que estableixin aquells.

Quan la Llei d'igualtat cita "empreses de més de 250 treballadors", fa referència al conjunt de l'empresa; no s'ha de tenir en compte que l'empresa tingui diferents centres de treball de més o menys de 250 treballadors. El Pla d'igualtat serà per tota l'empresa i s'haurà d'aplicar a totes les persones treballadores, malgrat que treballin en un centre de menys de 250 treballadors.

També és important tenir present que per arribar als 250 treballadors és computen tots els contractes de treball, els indefinits, els temporals i els contractes a temps parcial.

Finalment hi ha una altra previsió de la Llei d'igualtat que comporta l'obligació de les empreses a negociar un pla d'igualtat:

Les empreses podran ser obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan hagin estat denunciades i sancionades per infracció molt greu com a conseqüència de l'existència de discriminació directa o indirecta davant de la Inspecció de Treball o aquesta hi estigui actuant d'ofici. En aquests casos, l'autoritat laboral podrà substituir, durant la tramitació de l'expedient sancionador, la imposició de sancions per l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat²¹.

21 - **L'article 45 apartat 4. de la Llei d'igualtat:** "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"

I el nou article 46 bis, apartat 2. de la LISOS: "2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias. En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:".

Aquesta possibilitat pot tenir molta importància en supòsits en què no hi ha dubte de l'existència de discriminació per raó de sexe i l'empresa es nega a negociar i acordar mesures o plans d'igualtat. Aquest tipus de denúncies davant de la Inspecció de Treball és important que es doni a conèixer al Sindicat abans de presentar-les.

3.2. ESPECIAL REFERÈNCIA A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A L'ÀMBIT DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

3.2.1. Consideracions generals

La Llei Orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes, en el seu article 64²², estableix unes obligacions específiques pel que fa als Plans d'igualtat a l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, obligacions que s'han d'entendre extensibles a la resta d'administracions públiques²³:

Aquestes obligacions són:

- Obligació del Govern central, a l'inici de cada legislatura, d'aprovar un Pla d'igualtat.
- El Pla d'igualtat haurà d'establir els objectius i les estratègies i les mesures concretes per tal d'aconseguir-los.
- El Pla d'igualtat haurà de ser negociat amb la representació sindical corresponent.
- El Govern haurà d'avaluar cada any el compliment del Pla d'igualtat.

En el mateix sentit, el nou Estatut Bàsic de l'empleat públic, aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril (BOE, 13 d'abril de 2007), en la seva disposició addicional vuitena estableix la següent obligació:

²² - "El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros".

²³ - En aquest sentit té interès l'article 21 de la Llei Orgànica per la Igualtat: 1. *La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.* 2. *Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.*

- “ 1. Las Administraciones Públicas 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.*
- 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo “.*

D'altra banda, la Llei orgànica per la igualtat²⁴ obliga a totes les administracions públiques a actuar d'acord amb els següents criteris:

- Remoure els obstacles i els estereotips socials que dificulten o obstaculitzen assolir la igualtat efectiva.
- Facilitar la conciliació sense perjudici de la formació i la promoció, etc.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.
- Garantir la presència equilibrada²⁵ de les dones i els homes en els òrgans de selecció i valoració de les persones treballadores.
- Fomentar la formació en igualtat, en el moment de l'accés i durant la carrera professional.
- Realitzar informes d'impacte de gènere en les proves d'accés a la funció pública.
- Establir mesures efectives per eliminar qualsevol tipus de discriminació.
- Dur a terme mesures d'acció positiva en matèria de formació.
- Organitzar activitats de formació per a la igualtat.
- Implantar, de forma negociada, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Avaluar l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats dins l'ocupació pública i informar-ne anualment.

Des d'una altra important perspectiva - **contractes externalitzadors i subvencions de les administracions públiques**²⁶ -, la Llei Orgànica per la igualtat preveu que les administracions públiques puguin establir condicions especials, en l'execució de contractes mercantils amb les empreses, amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats.

La Llei orgànica obliga al Consell de Ministres a determinar, anualment, els contractes de l'Administració General de l'Estat i dels seus organismes públics, que obligatòriament hauran d'incloure mesures per promoure igualtat efectiva.

²⁴ .- Article 51 de la Llei d'Igualtat.

²⁵ .- La Llei Orgànica regula allò que es considera composició equilibrada en el sentit que en la presència de dones i homes cap del dos sexes pot estar representat en menys del 40%.

²⁶ .- Articles 33, 34 i 35 de la Llei Orgànica per la igualtat.

Finalment, la Llei orgànica preveu que els òrgans de contractació de les administracions públiques puguin establir als plecs de clàusules administratives particulars la preferència en l'adjudicació de les proposicions presentades per empreses que compleixin el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

3.2.2. Les administracions públiques catalanes

A l'àmbit de la Generalitat de Catalunya cal tenir en compte que el Govern de la Generalitat de Catalunya, el mes de març de 2005, va aprovar el V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007), amb l'objecte d'aplicar polítiques de dones a la seva acció²⁷.

El V Pla d'acció s'estructura en diferents eixos. Cada eix planteja diversos objectius i mesures concretes. Pel que fa a l'àmbit del treball cal destacar-ne els següents:

Eix I. Objectiu 1.4.

Fomentar la igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Administració de la Generalitat.

Eix II. Objectiu 2.1. Mesura 2.1.1.

Sensibilitzar sobre la necessitat de modificar els estereotips i valors de caràcter discriminatori i sexista.

Eix III. Objectiu 3.2. Mesura 3.2.3.

Instar els sindicats, les organitzacions empresarials i els partits polítics a establir mecanismes que facilitin la participació activa de les dones en aquestes organitzacions i el seu accés als òrgans directius.

Eix IV. Objectiu 4.1.

Valorar i reconèixer socialment les tasques de cura realitzades per les dones.

Eix IV. Objectiu 4.2.

Reorganitzar la vida personal i laboral.

²⁷ .- Podeu descarregar-vos el Pla des de la pàgina del web de la Generalitat: <http://www.gencat.net/icdona/indexpla.htm>

Eix IV. Objectiu 4.3.

Garantir que la prestació de serveis per al treball incorpori la perspectiva de gènere.

- Mesura 4.3.1. Incorporar la figura de l'agent per a la igualtat en el Departament de Treball.
- Mesura 4.3.2. Integrar la perspectiva de gènere en el Pla general d'ocupació a Catalunya.
- Mesura 4.3.3. Adequar els serveis públics per el treball a la perspectiva de gènere.
- Mesura 4.3.4. Impulsar que els agents socials estableixin mesures i instruments que garanteixin la perspectiva de gènere en les relacions laborals.

Eix IV. Objectiu 4.4.

Garantir les condicions d'igualtat d'oportunitats i de qualitat en l'accés i la permanència de les dones al mercat de treball.

- Mesura 4.4.1. Impulsar l'accés de les dones al treball remunerat per assolir les taxes establertes al pacte de Lisboa.
- Mesura 4.4.2. Promoure una ocupació femenina de qualitat i combatre la segregació horitzontal i vertical en el mercat de treball.
- Mesura 4.4.4. Garantir que la negociació col·lectiva a Catalunya es realitzi amb perspectiva de gènere.
- Mesura 4.4.5. Establir mesures per eliminar la discriminació salarial.
- Mesura 4.4.6. Potenciar el cos d'inspectors i inspectores de treball per a l'actuació sistemàtica davant situacions discriminatòries per raó de sexe.

Eix IV . Objectiu 4.5.

Garantir les condicions d'igualtat d'oportunitats i de qualitat en l'orientació i en la formació professional ocupacional.

Eix VI. Objectiu 1.13.

Facilitar a les dones informació, assessorament i atenció que els permeti identificar, fer front i recuperar-se de les situacions d'assetjament sexual i moral en tots els àmbits, especialment el laboral.

Eix VI. Objectiu 1.17.

Treballar estratègies adients per tal de potenciar els drets laborals i socials de les dones.

Eix VI. Objectiu 3.13.

Desenvolupar instruments de sensibilització i prevenció davant les situacions d'assetjament sexual i moral en l'àmbit laboral i social.

També s'ha de tenir en compte la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya²⁸ (DOGC, 13 de juliol de 2006), que pretén facilitar i promoure la conciliació del treball amb la vida personal i familiar²⁹, i que afecta al personal al servei d'aquestes administracions. Aquesta llei incidirà de forma decisiva en la negociació col·lectiva en aquest àmbit. Analitzarem en un apartat posterior de la Guia el seu impacte en el temps de treball.

3.2.3. Qüestions a tenir en compte per la negociació col·lectiva a l'àmbit de les administracions públiques

En el marc de les anteriors previsions legals, **la negociació col·lectiva té un paper fonamental des d'una doble perspectiva:**

- Al si de cadascuna de les Administracions Públiques.
- En relació amb les empreses externes que les administracions públiques contracten.

Primer .- Pel que fa a cadascuna de les Administracions Públiques

Qüestions específiques per l'àmbit de les administracions públiques

El nou Estatut Bàsic de l'empleat públic deroga, quasi en la seva totalitat, la llei d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, de l'any 1987.

I, com abans ja s'ha dit, el propi Estatut Bàsic obliga a totes les administracions públiques a *"elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario"*.

Això ens fa plantejar tres qüestions:

Primera .- L'obligació d'elaborar, de forma negociada el pla d'igualtat.

²⁸ .- Vegeu text complet de la llei a: <http://www.gencat.net/eadop/imatges/4675/06185182.pdf>

²⁹ .- Aquesta llei va ser objecte de la Nota Informativa Núm. 6/2006, del CERES. Vegeu: <http://www.ccoo.cat/ceres/docweb/informes/0000000869.doc>

A diferència de l'àmbit de les empreses privades, on les empreses tenen l'obligació de negociar, però no d'arribar a acords sobre els plans d'igualtat, a l'àmbit de les administracions públiques, cadascuna d'elles ha de negociar –amb la representació de les persones treballadores–, desenvolupar i aplicar un pla d'igualtat.

Segona .- Hi ha diferents àmbits de negociació previstos al nou Estatut marc de l'empleat públic, i segons aquests àmbits s'haurà de portar a terme la negociació col·lectiva:

- El del personal funcionari, amb qui s'haurà de desenvolupar el pla d'igualtat en els acords de condicions de treball negociats en el marc de les previsions del nou Estatut Bàsic.
- El personal laboral, amb qui s'haurà de desenvolupar el pla d'igualtat en la negociació del conveni col·lectiu negociat en el marc de les previsions de l'Estatut dels Treballadors.

Però això no vol dir que no es pugui arribar a un acord únic i comú a l'àmbit de les mesures generals de negociació de condicions de treball comunes per al personal funcionari i pel personal laboral, i a cadascuna de les administracions públiques.

Tercera .- No hi ha determinació del nombre mínim de persones treballadores que ha de tenir cadascuna de les administracions públiques per estar obligada a elaborar un pla d'igualtat. L'obligació de negociar el Pla d'igualtat per part de les administracions públiques no està condicionada al nombre de treballadors (funcionaris i laborals) que cada administració tingui.

Pel que fa al contingut dels Plans d'igualtat s'aplicaran a les administracions públiques les mateixes previsions que a l'empresa privada. També totes les que citarem en posteriors apartats sobre accés a l'ocupació, formació, contractació, classificació i promoció professional, condicions de treball, assetjaments i pèrdua de l'ocupació.

Segon .- **En relació amb les empreses externes que les administracions públiques contracten**

Els representants de les persones treballadores i el sindicat, tant des de la federació sindical com des del territori, han de plantejar a les administracions públiques corresponents la necessitat d'introduir clàusules socials en matèria d'igualtat per raó de sexe als processos administratius de contractació.

Cal transformar els compromisos legals dels articles 33 i 34 de la Llei orgànica per la igualtat en obligacions específiques a l'àmbit de la contractació pública, de forma que:

- S'estableixin condicions especials, en l'execució de contractes mercantils amb les empreses externes, amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Els òrgans de contractació de les administracions públiques estableixin als plecs de clàusules administratives particulars la preferència en l'adjudicació de les proposicions presentades per empreses que compleixin el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
- S'estableixi la prohibició de contractar amb empreses que hagin estat sancionades o condemnades judicialment per la vulneració del principi d'igualtat.

Les administracions públiques a l'hora de portar a terme una iniciativa externalitzadora han de seguir un procediment establert legalment a la Llei de Contractes de les Administracions Públiques (Llei 2/2000, de 16 de juny) que comporta les fases següents:

- I. Determinació de l'objecte del contracte que es vol externalitzar.
- II. Establiment de les condicions generals i particulars.
- III. Establiment de les especificacions tècniques de l'objecte del contracte.
- IV. Procés de selecció de les empreses candidates.
- V. Circumstàncies que poden determinar l'exclusió dels candidats.
- VI. Comprovació de l'aptitud o capacitat dels candidats.
- VII. Adjudicació del contracte o avaluació de les ofertes.
- VIII. Clàusules contractuals per l'execució del contracte.

Aquestes diferents fases estan perfectament regulades a la Llei i el marge de les administracions públiques a l'hora d'establir clàusules socials és limitat, tant pel que fa a les condicions legals que han de complir cadascuna de les fases, com pel que fa al tipus de clàusula social que es pot introduir en aquelles fases on ho permeti la Llei. Tot i això, aquestes limitacions legals no impedeixen l'existència de clàusules socials als Plecs de condicions.

D'entre les clàusules socials que es poden introduir en volem destacar les següents:

- L'obligació de les empreses externes de contractar dones³⁰.
- L'obligació de les empreses externes d'aplicar mesures i plans d'igualtat³¹.

Aquest tipus de clàusules socials es poden introduir en les clàusules contractuals per l'execució del contracte.

³⁰.- En aquest sentit cal tenir present l'Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març, (BOE, 8 de març de 2005), per la qual es dóna publicitat a l'Acord del Consell de Ministres pel que s'adopten mesures per afavorir la igualtat entre dones i homes.

³¹.- Segons article 34.1. de la Llei orgànica per la Igualtat.

3.3. ELS PLANS D'IGUALTAT

3.3.1. Consideracions generals

La Llei orgànica per la igualtat efectiva estableix que es poden adoptar mesures en tots els àmbits de la relació de treball, ja que en tots ells es poden produir discriminacions per raó de sexe: en matèria de formació professional (professional, ocupacional i contínua); en el moment de l'accés al treball i de la contractació; en els sistemes de classificació i promoció professionals; pel que fa a les condicions de treball - salari, jornada, salut, etc.-; per la prevenció d'assetjaments sexual i per raó de sexe o amb motiu de la pèrdua del treball.

En empreses de més de 250 persones treballadores, aquelles tenen l'obligació, en els termes que abans s'han considerat, d'adoptar un pla d'igualtat.

La Llei d'igualtat³² regula el que ha de ser un Pla d'igualtat:

- És un conjunt ordenat de mesures.
- Les mesures del pla s'adopten després de fer una diagnosi específica de la situació concreta a cada empresa.
- L'objectiu és eradicar tot tipus de discriminació per raó de sexe.
- El Pla d'igualtat ha de determinar els objectius que es pretenen aconseguir, i les estratègies i les pràctiques concretes que cal dur a terme per assolir els resultats previstos.
- El Pla d'igualtat també ha d'incloure uns sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels resultats obtinguts per tal d'introduir els canvis que siguin necessaris per obtenir els resultats volguts.
- Cal garantir la participació de la representació de les persones treballadores.

³² - Article 46 de la Llei d'Igualtat: "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".

Les mesures antidiscriminatòries que conformen el Pla d'igualtat poden establir-se en relació a:

- L'accés al treball i a la contractació.
- La formació professional,
- Els sistemes de classificació i promoció professionals.
- Les condicions de treball: salari, jornada, salut, etc.
- La prevenció de l'assetjament sexual i per raó sexe.
- Amb motiu de la pèrdua del treball.
- Qualsevol altre àmbit.

La metodologia per l'elaboració d'un Pla d'igualtat comporta:

- I. Recopilar informació sobre la situació de les dones i els homes que treballen a l'empresa.
- II. Fer una diagnosi d'aquesta situació des de la perspectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
- III. Establir els objectius que es pretenen obtenir i les estratègies i pràctiques per assolir-los.
- IV. Negociar les mesures que han de conformar el Pla d'igualtat, fixar un calendari per la seva aplicació efectiva i determinar els recursos humans i econòmics necessaris per aconseguir els objectius
- V. Dissenyar els sistemes de seguiment i avaluació dels resultats obtinguts, amb participació de la representació de les persones treballadores.
- VI. Preveure la necessitat d'avaluació dels resultats i introduir les modificacions necessàries per optimitzar els avanços, amb participació de la representació de les persones treballadores
- VII. Fer participar a la representació de les persones treballadores en tot el procés d'elaboració i execució del Pla d'igualtat.
- VIII. Redactar el Pla d'igualtat.

3.3.2. Metodologia per elaborar el Pla d'igualtat en l'àmbit empresarial: procés sindical

I . Recopilar informació sobre la situació de les dones i els homes que treballen a l'empresa.

El coneixement que ja es tingui de l'empresa s'ha de complementar amb la utilització dels drets informatius per conèixer amb major profunditat les possibles situacions de discriminació existents en tots i cadascun dels àmbits als que hem fet referència anteriorment. Com ja s'ha dit es pot demanar informació sobre qualsevol circumstància de la relació de treball i l'empresa esta obligada a facilitar-la, si ja en disposa, o a elaborar-la i posteriorment entregar-la.

Les qüestions concretes sobre les quals es pot - o cal- tenir informació a l'hora d'elaborar un Pla d'igualtat les trobareu en cadascun dels apartats específics sobre les diferents condicions de treball.

L'incompliment empresarial de l'obligació de facilitar l'informació als representants dels treballadors constitueix una infracció de la llei i pot ser objecte de denúncia davant de la Inspecció de Treball³³.

II . Fer una diagnosi d'aquesta situació des de la perspectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

Un cop s'ha obtingut la informació necessària **s'ha de fer una diagnosi específica** de la situació a l'empresa, de forma compartida, o no, entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors. Caldrà fer-ho per a **cadascun dels àmbits: l'accés i la contractació, la formació, la classificació professional i la promoció, les diferents condicions de treball (salari, temps, salut, etc.), la necessària prevenció dels assetjaments, el moment de la pèrdua del lloc de treball.**

És possible que el resultat de la diagnosi constati l'existència de discriminació en tots els àmbits o només en alguns d'ells. La valoració que en resultarà permetrà elaborar els objectius, les estratègies i les mesures concretes per revertir la situació discriminatòria.

És possible que el diagnòstic no es faci de forma compartida amb la direcció de l'empresa i també que l'empresa no estigui d'acord amb la valoració que fan els representants dels treballadors i treballadores, però aquesta situació no impedeix que es facin les propostes de Pla d'igualtat. En qualsevol cas, cal recordar que l'empresa està obligada a iniciar les negociacions per elaborar el Pla d'igualtat .

III . Establir els objectius i resultats que es pretenen obtenir i les estratègies i pràctiques per assolir-los.

El diagnòstic específic ha d'anar acompanyat de **l'establiment dels objectius o els resultats que es volen aconseguir i de la determinació de les estratègies i pràctiques** per fer-ho possible:

Cas pràctic i determinació d'objectius i resultats:

Punt de partida:	Empresa amb una plantilla majoritària de dones.
Problema detectat:	Sistema de classificació i promoció professional que provoca que les dones treballadores estiguin majoritàriament a categories "baixes" mentre que els homes accedeixen a categories "altes".
Objectiu:	Garantir la promoció professional de les dones.

³³ .- Veure l'article 7. apartat 7. de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social.

Resultat: Promoció d'un determinat número de dones en un període determinat de temps.

En aquest aspecte tampoc és necessari que hi hagi acord amb la direcció de l'empresa, però aquesta situació no impedeix que es facin les propostes de Pla d'Igualtat. En qualsevol cas, cal recordar que l'empresa està obligada a iniciar les negociacions per elaborar el Pla d'Igualtat .

IV . Negociar les mesures que han de conformar el Pla d'igualtat, fixar un calendari per la seva aplicació efectiva i determinar els recursos humans i econòmics necessaris per aconseguir els objectius.

Determinar els objectius o resultats que es volen aconseguir conduirà a l'establiment de **mesures antidiscriminatòries concretes i ordenades**. S'aplicaran als àmbits i/o a les condicions de treball sobre els quals es considera que s'ha d'actuar per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats. També hauran de ser efectives en la consecució dels resultats esperats amb les mesures que es proposin i s'adoptin.

L'establiment d'aquestes mesures comporta necessàriament:

- Fixar un calendari d'aplicació efectiva de les mesures.
- Determinar els recursos humans i econòmics necessaris per fer efectives les mesures orientades als objectius.

Cas pràctic i determinació de mesures:

Punt de partida:	Empresa amb una plantilla majoritària de dones.
Problema detectat:	Sistema de classificació i promoció professional que provoca que les dones treballadores estiguin majoritàriament a categories "baixes" mentre que els homes accedeixin a categories "altes".
Mesures:	Establir els procediments concrets de promoció, el moment de instaurar-los i la despesa econòmica que comportaran les promocións.
Objectiu:	Garantir la promoció professional de les dones.
Resultat:	Promoció d'un determinat número de dones en un període determinat de temps.

Si l'empresa es nega a negociar les mesures i el Pla d'igualtat...

Cal recordar que l'empresa està obligada a respectar el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i a establir mesures per eliminar la discriminació i, a la vegada, té el deure de negociar aquestes mesures en el marc del conveni col·lectiu d'empresa³⁴.

Pel que fa a la primera obligació, si l'empresa no respecte el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i es nega a establir mesures per eliminar la discriminació, caldrà preparar una denúncia legal i fer la tramitació corresponent³⁵.

Si la negativa de l'empresa es fonamenta en que només esta obligada a negociar-ho en el marc del conveni col·lectiu propi, i encara no s'ha produït la denúncia d'aquest, es pot plantejar la negociació per tal d'arribar a un acord sobre el Pla d'igualtat, sens perjudici d'incorporar-lo, al seu dia, al text del conveni col·lectiu d'empresa. Si això és rebutjat per l'empresa només es podrà esperar a la negociació col·lectiva del conveni, sens perjudici de plantejar denúncia davant de la inspecció o demanda judicial, sempre que la vulneració del dret a la igualtat sigui clara i constatable.

Si la negativa de l'empresa es fonamenta en que només esta obligada a negociar-ho si ho diu el conveni col·lectiu sectorial i encara no s'ha produït la seva denúncia, es pot plantejar la negociació per tal d'arribar a un acord empresarial sobre el Pla d'igualtat. Si això és rebutjat per l'empresa només es podrà esperar a la negociació col·lectiva del proper conveni col·lectiu sectorial i ajustar-se al conveni sectorial vigent, sens perjudici de plantejar denúncia davant de la inspecció o demanda judicial, sempre que la vulneració del dret a la igualtat sigui clara i constatable.

Si malgrat que hi ha negociació, no és possible assolir un consens en la elaboració d'un Pla d'igualtat...

Si NO S'ARRIBA A CAP ACORD, malgrat que s'hagi produït la negociació de les mesures i del Pla d'igualtat, només serà possible plantejar-se una denúncia davant de la inspecció, si la diagnosi de la situació, la manca de mesures empresarials per fer front a l'existència de discriminació ho fan viable, i sempre que la vulneració del dret a la igualtat sigui clara i constatable.

³⁴ .- En aquest sentit cal tenir present el nou apartat 13 de l'article 7 de la LISOS.

³⁵ .- En aquest cas és necessari posar-se en contacte amb el sindicat i amb la secretaria de la dona corresponent.

V.- Dissenyar els sistemes de seguiment i avaluació dels resultats obtinguts, amb participació de la representació de les persones treballadores.

Cal conèixer si s'han complert els objectius que el Pla d'igualtat havia fixat i, en cas contrari, analitzar-ne les causes i determinar noves mesures antidiscriminatòries. Es tracta, doncs, que el Pla d'igualtat reguli mecanismes de seguiment i d'avaluació de les mesures concretes que es duen a terme i dels resultats que s'aconsegueixen.

És imprescindible tenir present tot el que s'ha fet abans: la diagnosi prèvia de la situació, els objectius que el Pla ha establert, les mesures concretes adoptades, el calendari fixat per tal de corregir les situacions de discriminació, els recursos humans i econòmics i els resultats que es volen obtenir. A partir d'aquesta base s'establiran sistemes de seguiment per avaluar-ho tot.

Caldrà doncs establir una comissió de seguiment del compliment del Pla d'igualtat, amb participació de la representació de les persones treballadores, i fixar la periodicitat de les seves reunions.

I per tal de fer el seguiment i l'avaluació cal establir un mètode rigorós de tot allò que el Pla d'igualtat inclou; pot ser útil elaborar taules o esquemes que continguin els ítems següents:

Objectius i resultats que es volen obtenir	Mesures concretes que s'han d'adoptar	Calendari d'aplicació de mesures	Resultats aconseguits

VI . Preveure la necessitat d'avaluació dels resultats i introduir les modificacions necessàries per optimitzar els avanços, amb participació de la representació de les persones treballadores.

A partir de l'avaluació del Pla, cal introduir les modificacions necessàries per fer possible l'objectiu inicialment establert.

VII . Fer participar a la representació de les persones treballadores en tot el procés d'elaboració i execució del Pla d'igualtat.

Aquest també és un element central del Pla d'igualtat, sense la participació, en tots els moments, de la representació de les persones treballadores difícilment l'empresa adoptarà i aplicarà mesures contra la discriminació per raó de sexe.

En aquest sentit, cal recordar les previsions de l'article 47 de la Llei d'igualtat sobre la transparència en la implantació dels plans d'igualtat:

A l'àmbit empresarial,

“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” .

A l'àmbit sectorial,

“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”.

VIII . Redacció del Pla d'igualtat.

La redacció del Pla d'igualtat ha d'incloure:

El diagnòstic realitzat.

Els objectius que es volen assolir i les estratègies d'actuació.

Les mesures concretes a dur a terme i els recursos humans i econòmics que s'han destinat al compliment de les mesures.

El calendari d'execució de les mesures.

Els instruments de seguiment del Pla.

Les obligacions d'avaluació i de possibles modificacions del Pla.

La participació del representants dels treballadors en tots els moments.

3.3.3. Metodologia per elaborar el Pla d'igualtat en l'àmbit sectorial: procés sindical

L'àmbit empresarial és on es poden aplicar les mesures concretes i els Plans d'igualtat de caràcter antidiscriminatori i obtenir els resultats necessaris. Però l'àmbit sectorial és fonamental per tal d'establir l'obligació de negociar els plans d'igualtat a les empreses que no tenen conveni col·lectiu propi, que són la majoria .

Així doncs, cal tenir present que, excepte pel que fa a les empreses amb conveni col·lectiu propi, només si els convenis col·lectius sectorials estableixen l'obligació de negociar plans d'igualtat a les empreses, aquestes estaran obligades a negociar-los i amb el contingut que, de forma general, es reguli a aquests convenis sectorials. Així doncs, cal treballar perquè els

convenis col·lectius sectorials obliguin a les empreses a negociar plans d'igualtat i posteriorment, a cadascuna de les empreses, establir els continguts específics del pla d'acord amb la metodologia i continguts als quals ja s'ha fet referència. En aquests casos, el Pla d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadors, que no tenen conveni col·lectiu propi, adoptarà la forma d'acord o pacte d'empresa.

La negociació dels plans d'igualtat en els convenis col·lectius sectorials té, doncs, unes característiques diferents a la de l'àmbit d'empresa. És evident que a l'àmbit sectorial no es pot fer un diagnòstic específic de la situació a cadascuna de les empreses afectades pel conveni col·lectiu, però sí que es poden establir previsions d'enorme importància.

Per això en aquest àmbit sectorial s'haurien d'establir les següents qüestions:

- L'obligació de negociar plans d'igualtat a l'àmbit de l'empresa.
- La determinació del nombre de treballadors i treballadores, en aquest cas sempre per sota dels 250, a partir dels quals l'empresa estarà obligada a negociar.
- Constituir una Comissió de plans d'igualtat d'àmbit sectorial, amb funcions específiques.
- Determinar els mecanismes i els instruments de negociació del pla d'igualtat a l'àmbit empresarial.
- Establir els terminis per concretar a l'àmbit empresarial el Pla d'igualtat.
- Establir i millorar els drets informatius de la representació de les persones treballadores.
- Establir l'obligació de negociació des del moment de l'elaboració del diagnòstic fins al moment de l'avaluació periòdica dels resultats obtinguts. Establir els instruments de participació, sindical i de transparència en l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.
- Establir i concretar els criteris de la Llei d'Igualtat pel que fa a la possibilitat d'impulsar mesures d'acció positiva.

Només hi ha una raó legal que permeti a la patronal negar-se a negociar les qüestions relatives als plans d'igualtat: que el conveni col·lectiu sectorial estigui vigent i encara no s'hagi denunciat. En aquest cas, no hi haurà altra opció que esperar a la denúncia i propera negociació del conveni col·lectiu sectorial, sens perjudici d'actuar sindicalment a l'àmbit empresarial, tal com abans s'ha indicat.

Si malgrat que hi ha negociació, no és possible assolir un consens en la elaboració d'un Pla d'igualtat, no hi ha altra opció que actuar sindicalment a l'àmbit empresarial, tal com abans s'ha indicat.

3.4. ESPECIAL REFERÈNCIA A LA CONFORMACIÓ DE LES COMISSIONS PARITÀRIES DE NEGOCIACIÓ DELS CONVENIS COL·LECTIUS

La Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes diu poca cosa sobre l'exercici dels drets col·lectius al món del treball. L'article 5 de la Llei orgànica³⁶, al parlar sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats al món del treball, estableix una garantia genèrica: *"el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es garantirà en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials"*.

Encara que elaborat ja fa bastants anys hi ha un estudi sobre la presència de les dones al si del sindicat a Catalunya³⁷. D'aquest se'n podien extreure les següents conclusions:

- L'important increment del percentatge d'afiliació de les dones no es corresponia amb la seva participació en els òrgans de direcció del sindicat.
- El percentatge d'afiliació de les dones no es corresponia amb la seva participació en les tasques d'acció sindical. És a dir, amb la seva participació als comitès d'empresa bé fos com a delegades sindicals o com a delegades de prevenció de riscos.
- Finalment, el percentatge de dones que treballava en cadascun dels àmbits de la negociació col·lectiva no es corresponia amb la seva participació en les comissions paritàries dels convenis col·lectius.

És cert que en els darrers anys ha augmentat la participació de la dona en els anteriors àmbits, però encara ens cal millorar. Des d'aquesta perspectiva crida l'atenció que la Llei orgànica per la igualtat no contingui cap tipus de previsió sobre la participació de les dones a les comissions paritàries de negociació dels convenis col·lectius. Això encara és més sorprenent si es considera que la Llei orgànica d'igualtat, mitjançant la seva disposició addicional primera, estableix el concepte de participació equilibrada: la participació de cap dels dos sexes superarà el 60%, ni podrà ser inferior al 40% en els òrgans de direcció, de participació, de gestió, etc.³⁸

³⁶ - *"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 la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales"*.

³⁷ - Estudi realitzat a l'àmbit de CCOO de Catalunya l'any 1998: MENDOZA VÁZQUEZ, R. La presència de les dones al sindicat, formes de participació i vivències sindicals. Barcelona: Comissió Obrera Nacional de Catalunya. Secretaria de la Dona. Institut Català de la Dona, 1998.

³⁸ - Aquesta obligació de participació equilibrada es regula tant per àmbits públics com per àmbits estrictament privats. Els òrgans de direcció de l'Administració General de l'Estat, els tribunals i òrgans de selecció de tots els organismes públics, la representació de les administracions en òrgans col·legiats, al Consell General del Poder Judicial, a les candidatures polítiques als processos electorals i als consells d'administració de les societats mercantils.

La participació de les dones en les comissions paritàries dels convenis col·lectius que es negocien a Catalunya, segons dades del Departament de Treball de la Generalitat, és del 26% enfront del 74% d'homes. Aquesta dada crida força l'atenció si es té en compte que les dones són el 41 % de la població ocupada a Catalunya. No hi ha dubte que caldrà fer un esforç per incrementar aquesta participació de les dones del sindicat a les comissions paritàries de negociació dels convenis col·lectius. En aquest sentit, pot tenir interès el programa anunciat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya segons el qual s'endegaran mesures **per tal de promoure la presència de la dona en les meses de negociació dels convenis col·lectius.**

QUARTA PART. CONDICIONS DE TREBALL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

4.1. CONSIDERACIONS METODOLÒGIQUES A TENIR EN COMPTE EN CADASCUN DELS ÀMBITS O MOMENTS DE LA RELACIÓ DE TREBALL

Aquesta part no té altre objectiu que donar a conèixer les normes legals que estan vigents i les sentències constitucionals i judicials que s'han dictat sobre cadascun dels aspectes de la relació de treball, per la seva utilitat a l'hora de pensar en el diagnòstic, els objectius i les mesures antidiscriminatòries dels plans d'igualtat. També s'introduiran algunes qüestions de caràcter més pràctic com per exemple sobre allò que ens interessa saber, o sobre allò en què, d'acord amb les normes legals o amb la jurisprudència, es pot posar èmfasi, o donar més importància.

Pel que fa a les mesures d'acció positiva, donat el seu caràcter transversal e instrumental, seran analitzades en un apartat inicial específic.

En aquesta part volem fer referència a les següents qüestions:

- a).- La regulació legal antidiscriminatòria vigent en cada àmbit, amb referència a la Llei orgànica per la igualtat, l'Estatut dels Treballadors i la Llei de la funció pública.
- b).- La doctrina constitucional sobre cadascun dels aspectes que s'abordin, i la doctrina jurisprudencial.
- c).- Que és allò que interessa saber per realitzar un diagnòstic de la situació, i /o allò en què d'acord amb les normes legals, es pot posar èmfasi, o donar més importància.

4.2. LES MESURES D'ACCIÓ POSITIVA

4.2.1. Aspectes legals a tenir en compte

D'acord amb **l'article 11 de la Llei orgànica per la igualtat**, són mesures d'acció positiva aquelles que es poden adoptar, amb l'objectiu de fer efectiu el dret a la igualtat en favor de les dones per tal de corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures d'acció positiva es poden aplicar quan es mantinguin aquestes situacions de desigualtat, i han de ser raonables i proporcionades d'acord amb el resultat que es vol aconseguir

L'article 43 de la Llei d'igualtat, que regula la promoció de l'igualtat mitjançant la negociació col·lectiva, estableix que la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per:

- Afavorir l'accés de les dones a l'ocupació.
- L'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i no -discriminació en les condicions de treball, entre els dones i les homes.

I en el mateix sentit l'article 17 de l'ET³⁹, en un nou apartat 4 diu:

- Que la negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions i que per aconseguir-ho es podran establir reserves i preferències en les condicions de contractació, de tal forma que en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les dones.
- Que la negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva en les condicions de classificació, promoció i formació professional, de tal forma que en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les dones.

És a dir, que les mesures d'acció positiva són instruments per afavorir l'igualtat real entre dones i homes quan es produeixin situacions de desigualtat real patents, però han de tenir caràcter transitori i han de ser raonables i proporcionades. També cal que hi hagi una diagnosi prèvia que demostrï l'existència de discriminació a fi que es pugui justificar les mesures adoptades.

Finalment, és important posar de manifest que la pròpia Llei d'igualtat en el seu article 11 obliga als poders públics a adoptar, per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat:

"...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".

³⁹ .- "4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate".

4.2.2. Doctrina del Tribunal Constitucional

Els criteris del Tribunal Constitucional sobre mesures d'acció positiva es troben en diferents sentències, entre les més importants hi ha la dictada el 16 de juliol 1987 (RTC. 1987\128) i la sentència de 28 de novembre de 1994 (RTC 1994\315), en la qual es diferencien les mesures d'acció positiva de les mesures paternalistes.

Podem resumir la doctrina emesa pel Tribunal Constitucional amb els criteris següents:

- No tota desigualtat de tracte segons el sexe és contrària al principi d'igualtat.
- En alguns supòsits el diferent tracte de situacions distintes pot venir exigít per la pròpia efectivitat dels drets constitucionals.
- Les mesures afavoridores per a dones sotmeses a condicions desavantajoses respecte del homes ja sigui per accedir o mantenir-se en el treball estarien orientades a eliminar situacions de discriminació real existent.
- La necessitat de diferenciar, en cada cas concret, les mesures d'acció positiva de les mesures proteccionistes d'una determinada situació de la dona.
- Per tal valorar la legitimitat d'una mesura d'acció positiva cal fer una doble constatació:

a) Que la mesura en qüestió no sigui contrària al principi d'igualtat de tracte, que no tingui per efecte anular o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte dels col·lectius discriminats.

b) Que la mesura no tingui per objecte perpetuar patrons o estereotips culturals ja superats, i que aquesta mesura no sigui admissible en tant que consolida la situació discriminatòria contra la qual es vol reaccionar.

- El Tribunal Constitucional es fa ressò del Conveni sobre eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, de 18 de desembre 1979, atès que reitera la necessitat que els estats firmants adoptin les mesures necessàries per: *“modificar els patrons socioculturals de conducta d'homes i dones, amb l'objecte d'aconseguir la eliminació dels prejudicis i les pràctiques consuetudinàries i de qualsevol altra índole que estiguin basades en funcions estereotipades d'homes i dones”*.

4.2.3. Qüestions a tenir en compte en la negociació col·lectiva

A l'hora de decidir o proposar una mesura d'acció positiva s'ha de tenir un diagnòstic previ de la situació discriminatòria en el qual es constatin situacions de desigualtat real patents, les mesures s'han de proposar amb caràcter transitori i han de ser raonables i proporcionades. També cal que estiguin degudament justificades pel diagnòstic fet amb anterioritat.

4.3. L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ I LA CONTRACTACIÓ

4.3.1. Aspectes legals a tenir en compte

Àmbit de l'Estatut dels Treballadors

L'article 5 de la Llei orgànica d'igualtat estableix una norma de caràcter genèric en el sentit que s'ha de garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, tant privada com pública. L'article 4.2. c). de l'Estatut dels Treballadors estableix el dret a no ser discriminats per a l'ocupació o al estar ocupat; l'article 17 apartat 1, la nul·litat de les clàusules dels convenis col·lectius, pactes individuals i decisions unilaterals de l'empresa que continguin discriminacions a l'ocupació o a les condicions de treball, i article 17 de l'ET, en un nou apartat 4. estableix, com ja s'ha dit anteriorment, que la negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions; i que per aconseguir-ho es podran establir reserves i preferències en les condicions de contractació, de tal forma que en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les dones.

Àmbit de les administracions públiques

La Llei orgànica estableix una sèrie de normes genèriques que afecten a les administracions públiques:

Les administracions públiques estan obligades a remoure els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació en l'accés a l'ocupació pública i a fomentar la formació en igualtat en l'accés a l'ocupació pública. (article 51 apartats a) i c). de la Llei orgànica d'igualtat).

L'Administració General de l'Estat ha de garantir que els tribunals, òrgans de selecció i les comissions de valoració de mèrits. (article 53 de la Llei d'igualtat) tinguin una composició equilibrada de dones i homes.

L'Administració General de l'Estat ha d'acompanyar les convocatòries de proves selectives per accedir a l'ocupació pública d'un informe d'impacte de gènere (article 55 de la Llei orgànica d'igualtat).

També es disposen normes a complir en els contractes administratius signats entre les administracions públiques i altres empreses:

Les administracions públiques podran establir condicions especials en relació als contractes que celebrin amb empreses externes amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes al mercat de treball (article 33 de la Llei orgànica d'igualtat).

El Consell de Ministres, anualment, està obligat a determinar els contractes de l'Administració General de l'Estat i dels seus organismes públics, que obligatòriament hauran d'incloure mesures per promoure igualtat efectiva (article 34.1. de la Llei orgànica d'igualtat).

Els òrgans de contractació de les administracions públiques podran establir als plecs de clàusules administratives particulars la preferència en l'adjudicació de les propostions presentades per empreses que compleixin el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.(article 34. 2. de la Llei orgànica d'igualtat).

Les administracions públiques, pel que fa a les subvencions que atorguin, determinaran els àmbits en què, per raó de l'existència de desigualtats entre dones i homes, las bases reguladores puguin incloure la valoració d'actuacions d'efectiva consecució de l'igualtat per part de les entitats sol·licitants. (article 35 de la Llei orgànica d'igualtat).

4.3.2. Doctrina del Tribunal Constitucional

En el marc de les relacions entre empreses privades i els seus treballadors i treballadores, el Tribunal Constitucional considera que:

“.....la prohibición de discriminación por razón de sexo [...]constituye un límite al ejercicio de la libertad empresarial de contratación, también aplicable en la fase de acceso al empleo (STC 173/1994,fundamento jurídico 3º) lo que obliga al empleador a utilizar un criterio neutro predicable por igual para el hombre y la mujer -en el caso de las discriminaciones directas-, así como a rechazar aquellos otros criterios que, aun siendo formalmente neutros, produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno y otro sexo, en el supuesto de las denominadas discriminaciones indirectas o de impacto adverso”⁴⁰

Àmbit de les Administracions Públiques

Resulta imprescindible fer referència a la doctrina del Tribunal de Justícia de la Comunitat europea, sobretot a la continguda en les sentències del casos Kalanke i Marschall⁴¹. D'acord amb aquesta doctrina, l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i la no-discriminació entre

40 .- Sentència de 22 de març de 1999 (RTC 1999\41).

41 .- Sentència del Tribunal de Justícia de la Comunitat Europea de 17 d'octubre de 1995 i d'11 de novembre de 1997.

home i dona, pel que fa al moment de l'accés a l'ocupació pública, comporta que tota acció encaminada a promoure prioritàriament - per tal de reduir o eliminar la desigualtat de fet - a les candidates dones en els sectors de la funció pública en els quals estan infrarepresentades, ha de considerar-se compatible amb el dret comunitari - i amb el principi d'igualtat de l'article 14 de la Constitució espanyola -, si es donen tres requisits:

- I. Que no es concedeixi de forma automàtica i incondicional preferència a les candidates dones que tinguin una qualificació igual a la dels candidats homes.
- II. Que les candidatures siguin objecte d'una apreciació objectiva que tingui en compte les situacions particulars de naturalesa personal de tots els candidats.
- III. Que no s'utilitzin mètodes de selecció de personal desproporcionats, que atorguin una preferència absoluta a qui pertanyi al col·lectiu infrarepresentat, en perjudici d'un altre candidat que "objectivament" (per millors mèrits) hauria estat designat pel lloc de treball.

4.3.3. Qüestions a tenir en compte per realitzar un diagnòstic de la situació

- Nombre de treballadors i treballadores a l'empresa.
- Distribució dels treballadors i treballadores en els diferents grups i categories professionals.
- Tipus de contracte, fix o temporal, que tenen les persones treballadores.
- Tipus de contracte a temps total i a temps parcial les persones treballadores.
- Tipus d'oferta de treball que es fa a l'empresa.
- Les sol·licituds d'ocupació que faci l'empresa.
- Els tests psicotècnics per evitar discriminació en la interpretació de les preguntes, i guions de les entrevistes.
- Procediments selecció dels treballadors i treballadores i criteris que s'utilitzen a l'hora de fer la selecció del personal.

4.4. FORMACIÓ PROFESSIONAL

4.4.1. Aspectes legals a tenir en compte

A l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors

L'article 5 de la Llei orgànica d'igualtat estableix una norma de caràcter genèric en el sentit que s'ha de garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la formació professional, tant a l'àmbit privat com al públic. L'article 46⁴² de la Llei d'igualtat, al regular quin ha de

⁴² .- 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.

ser el contingut dels plans d'igualtat a les empreses, es refereix expressament a la formació. I el nou article 17⁴³ apartat 4 de l'Estatut dels Treballadors diu que la negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva pel que fa a la formació.

El Reial Decret 395/2007, de 23 de març, de regulació del subsistema de formació professional per l'ocupació (BOE, 11 d'abril de 2007), sembla haver-se oblidat de la Llei orgànica per la igualtat efectiva i del seu caràcter transversal. Al regular les finalitats i els principis rectors del subsistema de formació professional no hi ha ni una sola referència a l'existència de la segregació professional de les dones, ni una sola mesura destinada a fer-hi front. Les dones, i específicament les dones víctimes de la violència de gènere, només apareixen com a col·lectiu prioritari per a participar en activitats formatives juntament amb els joves, les persones amb discapacitat, les persones aturades de llarga durada, les majors de 45 anys, i les persones amb risc d'exclusió social.

Esperem que les ordres ministerials necessàries pel desplegament del Reial Decret 395/2007, sobre formació per l'ocupació, despleguin també les previsions genèriques de la Llei orgànica per la igualtat en matèria de formació professional per l'ocupació.

A l'àmbit de les Administracions Públiques

L'article 51. c). de la Llei orgànica per la igualtat, quan estableix els criteris d'actuació de les administracions públiques esmenta expressament que, al aplicar el principi d'igualtat entre dones i homes, caldrà fomentar la formació en igualtat tant en l'accés a l'ocupació com durant la carrera professional.

Per la seva part, l'article 61, sobre obligacions de l'Administració General de l'Estat, que són extensibles al conjunt de les administracions públiques, regula les accions positives en matèria de formació. Són aquestes:

- En la participació en accions d'actualització de coneixements es dona preferència durant un any a aquelles persones, dones o homes, que s'hagin reincorporat al treball després de la maternitat, paternitat, i excedències per tenir cura de familiars.
- Per tal de facilitar la promoció professional es dona preferència a les empleades públiques per participar en cursos de formació, amb una reserva del 40 % de les places dels cursos formatius corresponents.

43 .- *Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.*

Finalment l'article 61 de la Llei d'Igualtat, sobre obligacions de l'Administració General de l'Estat, que són extensibles al conjunt de les administracions públiques, regula la formació per la igualtat, des de dues perspectives:

- A totes les proves d'accés a l'ocupació pública s'introduirà l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes.
- L'obligació de donar cursos de formació a tot el personal sobre l'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i sobre la prevenció de la violència de gènere.

Com es pot observar, les previsions de la Llei d'igualtat a l'àmbit de les administracions públiques són molt més clares i concretes que a l'àmbit de les empreses privades, i, en certa forma, indiquen què seria desitjable, també, a l'empresa privada.

4.4.2. Qüestions a tenir en compte en la negociació col·lectiva i a l'hora de plantejar accions formatives per l'ocupació

Accions positives en matèria de formació

A nivell de plans de formació sectorial per l'ocupació

- Programar la realització de cursos formatius específics per dones amb l'objectiu d'incidir en la disminució de la segregació professional de la dona.
- Programar la realització de cursos formatius específics sobre riscos per la salut de les dones.

A nivell empresarial

- Programar accions de formació per l'actualització de coneixements per aquelles persones, dones o homes, que s'hagin reincorporat al treball després de la maternitat, paternitat, i excedències per tenir cura de familiars.
- Programar accions de formació per tal de facilitar la promoció professional de les dones.

La formació per la igualtat

A nivell de plans de formació sectorials per l'ocupació

- Programar la realització de cursos formatius específics sobre l'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

- Programar la realització de cursos formatius específics sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Programar la realització de cursos formatius específics sobre la prevenció de la violència de gènere.

A nivell empresarial

- Programar la realització de cursos formatius específics sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Programar la realització de cursos formatius específics sobre la prevenció de la violència de gènere.

4.5. CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

4.5.1. Aspectes legals a tenir en compte

A l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors

Els articles 4 i 17 de l'Estatut dels Treballadors estableixen unes previsions de caràcter general sobre el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en matèria de classificació i promoció professional. L'article 4. apartat 2. b) i c) estableix que els treballadors tenen dret a la promoció i formació en el treball, i a no ser discriminats directament o indirecta, una vegada estiguin empleats, per raó de sexe. L'article 17. 1. estableix la nul·litat de les clàusules del conveni col·lectiu i les decisions unilaterals de l'empresa que suposin discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, en relació a les condicions de treball.

Ara, amb la Llei d'igualtat, s'introdueix un nou apartat 4 a l'article 17 de l'ET segons el qual la negociació col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva pel que fa a la classificació i promoció professional⁴⁴. També a l'Estatut dels Treballadors hi ha unes regulacions concretes que és imprescindible tenir en compte:

Article 22: els criteris de definició de les categories i els grups professionals s'acomodaran a regles comunes per a treballadors d'un i altre sexe.

Article 24: els criteris d'ascens també s'acomodaran a regles comunes per a treballadors d'un i altre sexe.

⁴⁴ - "Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate".

En l'àmbit de les Administracions Públiques

La Llei d'Igualtat estableix alguns criteris d'actuació per a les administracions públiques i també algunes normes. Així, l'article 51, en el seu apartat a) pretén:

“ Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres [...] en el desarrollo de la carrera profesional”.

Per la seva part l'article 63 de la Llei d'igualtat regula la:

“Evaluación sobre la igualdad en el empleo público. Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal”.

4.5.2. Doctrina del Tribunal Constitucional

Doctrina constitucional sobre sistemes de classificació professional

El Tribunal Constitucional⁴⁵ considera:

- Que l'empresa té l'obligació de garantir que la diferència entre distintes categories professionals no tingui com a raó de ser el sexe.
- Que el paràmetre d'igualtat no és la identitat de les tasques que es realitzin, sinó la igualtat de valor del treball, que és l'únic element rellevant a aquest efectes.
- Que, en la valoració del treball ha de garantir-se i exigir-se que els propis criteris d'avaluació del treball no siguin, per si mateixos, discriminatoris, i caldrà establir criteris neutres, que protegeixin la igualtat de condicions dels treballadors d'ambdós sexes, excepte en circumstàncies excepcionals i per raó de l'específica naturalesa del treball⁴⁶.
- La vulneració del principi d'igualtat es pot produir tant en categories amb una designació feminitzada (per exemple: netejadores) com en categories “neutres” des d'un punt de vista del seu nom (per exemple: especialistes) que incloguin principalment a dones treballadores.

⁴⁵.- Sentència del Tribunal Constitucional de 28 de febrer de 1994, (RTC 1994\58). També, entre altres, la sentència del TC de 1 de juliol de 1991 (RTC 1991\145).

⁴⁶.- La Llei preveu la possibilitat que per a determinats treballs sigui necessari un home o una dona; en aquests casos, i sempre de forma extraordinari i justificada es podria utilitzar criteris no neutres.

- Que, l'esforç físic no pot ésser pres en consideració, per la seva clara manca de neutralitat, excepte si s'acredita de forma clara i indiscutible que aquest constitueix un element determinant absolut de l'aptitud per la realització de la feina.
- Que la prohibició de discriminació exclou la utilització de criteris d'avaluació sexualment caracteritzats, e imposa l'ús de criteris neutres.
- Si existeixen categories professionals predominantment ocupades per treballadors d'un o altre sexe, desigualment retribuïdes, i no existeix transparència en la determinació dels criteris retributius, correspon a l'empresa la càrrega de la prova sobre la neutralitat d'aquests criteris⁴⁷.

Doctrina constitucional sobre promoció professional.

En aquest àmbit es pot parlar de discriminació directa i discriminació indirecta per raó de sexe.

Pel que fa a la possibilitat de **discriminació directa per raó de sexe** en matèria de promoció professional, cal fer esment de la doctrina del Tribunal Constitucional, continguda sobretot en la sentència de 4 de juliol de 2005 (RTC 2005\182). D'aquesta doctrina cal remarcar les següents consideracions:

- El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats impedeix qualsevol tipus de tracte peyoratiu a la dona en la relació de treball com a conseqüència de la maternitat o de la natalitat.
- La protecció de la condició biològica i de la salut de la dona treballadora ha de ser compatible amb la conservació dels seus drets professionals, de forma que qualsevol minusvaloració o perjudici originat per l'embaràs o la maternitat suposa una discriminació directa per raó de sexe.
- El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats exigeix que la dona durant el seu permís de maternitat no es vegi privada del seu dret a ser objecte de qualificació en un procés de promoció professional del qual, de no haver estat gaudint del permís, s'hauria beneficiat.

Pel que fa a la **discriminació indirecta per raó de sexe** en matèria de promoció professional, no hi ha pronunciaments específics del Tribunal Constitucional, però si hi ha sentències amb consideracions generals sobre la discriminació indirecta i la inversió de la càrrega de la prova.

El que sí s'ha pronunciat de forma específica sobre la qüestió de la promoció professional des

⁴⁷ .- Sentència del Tribunal de Justícia de la Comunitat Europea, de 27 d'octubre de 1993.

de la perspectiva del respecte del principi d'igualtat per raó de sexe es el Tribunal Suprem, en sentències de l'1 de juny de 1999 (RJ 1999\5057) i de 4 de maig de 2000 (RJ 2000\4266).

De la doctrina del Tribunal Suprem cal destacar els següents criteris:

- El dret a no ser discriminada afecta a la promoció professional.
- No és necessari un tractament inicial diferenciat; es pot produir discriminació en funció del resultat que es produeix realment, ja que un tractament formalment igual - neutre -, pot resultar il·legítim perquè els seus efectes són perjudicials per un determinat col·lectiu.
- Existeix discriminació indirecta quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres afectin a una proporció substancialment més gran de membres d'un mateix sexe, excepte que aquests no resultin adequats i puguin justificar-se amb criteris objectius que no estiguin relacionats amb el sexe.

4.5.3. Qüestions a tenir en compte per realitzar un diagnòstic de la situació

- Número de treballadors i treballadores a l'empresa.
- Distribució dels treballadors i treballadores en els diferents grups i categories professionals.
- Grups i categories professionals existents a l'empresa i sistemes utilitzats pel seu establiment.
- Tipus de treball que es realitza a cadascuna de les categories professionals existents.
- Procediments que s'utilitzen per regular els ascensos i promocions professionals.
- Evolució de la promoció professional al si de l'empresa. Especificacions separades sobre promocions d'homes i dones, i pel que fa a tots els grups i categories professionals.
- Tenir en compte el gaudiment dels drets de conciliació en el sentit que, no solament no perjudiquin la promoció professional, sinó que puguin considerar-se un factor positiu a favor de la carrera professional.
- Tenir en compte que els criteris per promocionar no siguin contraris a l'exercici de les responsabilitats familiars.

4.6. CONDICIONS INDIVIDUALS DE TREBALL: ESPECIAL REFERÈNCIA AL TEMPS DE TREBALL

4.6.1. Aspectes legals a tenir en compte

En l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors

Més enllà dels preceptes genèrics sobre prohibició de la discriminació als quals ja s'ha fet referència en els apartats anteriors, a la Llei orgànica per la igualtat hi ha algunes previsions

concretes en matèria de temps de treball, que és imprescindible destacar. L'article 44 de la Llei d'igualtat, sobre drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, estableix l'objecte i la finalitat de les mesures de conciliació, tant a l'àmbit de l'ET com a l'àmbit de la funció pública:

- Fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars.
- Evitar la discriminació basada en el seu gaudiment.

Aquests són també l'objecte i la finalitat del nou dret a la suspensió del contracte per paternitat⁴⁸.

El nou apartat 8 de l'article 34 de l'ET, **sobre duració i distribució de la jornada de treball**, estableix el dret dels treballadors i treballadores a adaptar aquesta duració i distribució per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida persona, familiar i laboral, en els termes fixats a la negociació col·lectiva, o a l'acord entre treballador i empresa, que ha de respectar allò que digui la negociació col·lectiva. I la nova previsió de l'article 37. apartat 4., **sobre acumulació o compactació del temps de lactància**, deriva la possibilitat de gaudiment d'aquest dret a la negociació col·lectiva; només si el conveni col·lectiu ho regula es tindrà dret a gaudir la totalitat d'hores de lactància de forma acumulada; també serà possible per mitjà d'acord entre treballadora i empresa, que haurà de respectar allò que digui la negociació col·lectiva.

A l'àmbit de totes les administracions públiques

La Llei orgànica per la igualtat estableix les següents previsions legals:

L'article 44 de la Llei d'igualtat, sobre drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, estableix l'objecte i la finalitat de les mesures de conciliació, tant a l'àmbit de l'ET com a l'àmbit de la funció pública:

- Fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars.
- Evitar la discriminació basada en el seu gaudiment.

En el mateix sentit, l'article 14 de la Llei d'igualtat, al regular els **criteris d'actuació dels poders públics**, estableix que s'han de regular les mesures de conciliació i que aquestes mesures han de fomentar la corresponsabilitat en les tasques domèstiques. Per la seva part, l'article 51,

⁴⁸ .- L'article 44 diu: " 1. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio [...].*

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

sobre **critèris d'actuació de les administracions públiques**, regula que hauran de facilitar la conciliació sens perjudici de la promoció professional.

A l' àmbit de les administracions públiques de Catalunya

La primera qüestió que s'ha d' analitzar al parlar de temps de treball, conciliació i les administracions públiques de Catalunya és quina norma legal s'ha d'aplicar, ja que, teòricament, n'hi ha vàries de possibles: la Llei orgànica per la igualtat (BOE, 23 de març de 2007); la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (BOE, 13 d' abril de 2007), i la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya⁴⁹(DOGC, de 13 de juliol de 2006), vigent des de juliol de 2006, i l'Estatut dels Treballadors pel que fa al personal laboral.

No hi ha dubte que són d' aplicació totes les previsions genèriques de la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes, en la mesura que despleguin el dret fonamental a la igualtat de l' article 14 de la Constitució. Però en matèria específica de temps de treball i conciliació, la Llei orgànica d' igualtat, més enllà de les previsions generals que obliguen a tots els poders públics i a totes les administracions públiques, només introdueix unes modificacions a la Llei de la funció pública estatal - vigents només des del 23 de març de 2007 fins el 14 de maig de 2007-, i a la Llei de funcionaris civils de l' Estat. Aquestes modificacions s'han incorporat a la nova Llei de l'Estatut bàsic de l' empleat públic (EBEP), vigent des del dia 14 de maig de 2007. Així doncs, pot haver-hi un conflicte aplicatiu entre la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic per una part i la Llei de "conciliació" catalana i l'Estatut dels Treballadors, per l'altra.

Pel que fa al personal funcionari, l'Estatut bàsic de la funció pública estatal regula les mesures de temps de treball i "conciliació" al Títol II, capítol V, article 48 (els permisos) i article 49 (permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere), al Títol V, Capítol III, article 82 (mobilitat per raó de violència de gènere), i al Títol VI, article 89 (excedències). Els criteris a tenir en compte a l'hora d'aplicar la Llei catalana de conciliació i l'Estatut bàsic de l'Estat són els següents :

Les previsions legals de la Llei de l'Estatut bàsic de la funció pública de l'Estat contingudes a l' article 48 (**exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, permís per lactància, permís per naixement de fill i/o filla prematur o que requereixi d' hospitalització postpart, diferents tipus de reducció de jornada per guarda legal i els dies de lliure disposició per antiguitat**) no són norma bàsica de l'Estat que s'hagi d'aplicar obligatòriament a totes les administracions públiques i no s'apliquen als funcionaris de les administracions públiques de

⁴⁹ .- Nota Informativa Núm. 6/2006, del CERES. Us podeu descarregar la nota sencera des de: <http://www.ccoo.cat/ceres/docweb/informes/0000000869.doc>

Catalunya en la mesura que hi ha legislació pròpia aplicable: la Llei 8/2006, de 5 de juliol de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Les previsions legals de la Llei de l'Estatut bàsic de la funció pública de l'Estat contingudes a l'article 49 (permís per maternitat, permís per paternitat i permís per raó de ser víctima de violència de gènere) actuen com a norma mínima, és a dir, que s'aplicarà la Llei catalana 8/2006, de 5 de juliol de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, però s'hauria d'aplicar la mesura o dret concret de la llei estatal si fos superior o millor al mateix dret de la llei catalana.

Les previsions legals de la Llei de l'Estatut bàsic de la funció pública de l'Estat contingudes a l'article 82 (**mobilitat per raó de la violència de gènere**) no són d'aplicació a l'àmbit de la funció pública catalana, perquè hi ha norma específica de regulació a la Llei 8/2006.

Finalment, i en relació amb les previsions legals de la Llei de l'Estatut bàsic de la funció pública de l'Estat contingudes a l'article 89 (**excedència voluntària per agrupació familiar, excedència per tenir cura de fills o familiars, excedència per raó de la violència de gènere**), tampoc són d'aplicació a l'àmbit de la funció pública catalana, perquè hi ha una norma específica de regulació a la Llei 8/2006, que és pràcticament idèntica. Sí és d'aplicació però la previsió de l'EBEP relativa al dret de la dona víctima de la violència de gènere a cobrar, durant els dos primers mesos d'excedència per aquest motiu, les retribucions íntegres i les prestacions familiars per fill o filla a càrrec.

Uns supòsits especials són els dels drets a la **suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs i durant la lactància natural** perquè en la mesura que no varen ser objecte de regulació a la Llei catalana de conciliació, els hi és d'aplicació directa la Llei d'igualtat.

Pel que fa al personal laboral cal tenir present que un dels objectius centrals de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic (EBEP) és la seva aplicació al personal laboral, amb la pretensió d'harmonitzar la regulació dels dos col·lectius d'empleats públics, els funcionaris i els laborals.

És per això que l'article 7 estableix que als laborals se'ls aplica l'Estatut bàsic de l'empleat públic - en allò que expressament es disposi -, i també la legislació laboral. Aquesta disposició aplicativa es trasllada a l'articulat de l'EBEP de tal forma que hi ha normes que són d'aplicació als dos col·lectius (funcionaris i laborals) i altres que són d'aplicació exclusiva d'un o altre col·lectiu. D'aquesta forma, aquelles disposicions que són comunes estableixen els mateixos drets per ambdós col·lectius; es tracta, en aquest sentit, d'un mínim comú denominador.

Així, l'article 14 de l'Estatut Bàsic estableix, de forma genèrica, que són drets comuns als funcionaris i als laborals les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar i les vacances, permisos i llicències, i l'article 51, ja de forma més concreta, estableix que als laborals els hi

són d'aplicació les previsions de l'EBEP i les de la legislació laboral

Aquesta regulació específica, requerida per l' article 7, no pot ser interpretada, en cap cas, en el sentit que al personal laboral no li siguin d' aplicació els article 47, 48, 49 i 50 del propi EBEP; aquesta interpretació només seria possible si no existís l' article 51.

Si s'hagués volgut aplicar al personal laboral només d'algun dels articles del Capítol V del Títol III, d'acord amb l' article 7, s'hauria dit expressament. Per contra, la referència a tot el capítol només pot ser entesa a tots i cadascun dels seus articles.

Les previsions de l'article 48. apartats 1. i 2. de l'EBEP (**exàmens prenats i tècniques de preparació al part, permís per lactància, permís per naixement de fill i/o filla prematur o que requereixi d' hospitalització postpart, diferents tipus de reducció de jornada per guarda legal, i dies de lliure disposició per anys d'antiguitat**) són d' aplicació al personal laboral com a drets mínims.

Les previsions legals de l'Estatut bàsic contingudes a l'article 49 (**permís per maternitat, permís per paternitat i permís per raó de ser víctima de violència de gènere**) actuen com a norma mínima per al personal laboral; és a dir que és d' aplicació l'Estatut dels Treballadors, però amb els mínims de l' EBEP.

Les previsions legals de l'EBEP contingudes a l' article 82 (**mobilitat per raó de la violència de gènere**) són d' aplicació al personal laboral; però complementades amb els drets de l'Estatut dels Treballadors.

Finalment, les previsions legals de l'EBEP contingudes a l'article 89 (**excedència voluntària per agrupació familiar, excedència per tenir cura de fills o familiars, excedència per raó de la violència de gènere**), no són d'aplicació al personal laboral, al qual cal aplicar l'Estatut dels Treballadors i els convenis col·lectius aplicables, d'acord amb allò que disposa l'article 92 del propi EBEP.

4.6.2. Doctrina del Tribunal Constitucional

En matèria de temps de treball i conciliació, el Tribunal Constitucional acaba de dictar una sentència molt important, de 15 de gener de 2007⁵⁰, en la qual analitza la dimensió consti-

50 .- Per la seva importància, en fem la transcripció dels principals fonaments jurídics:

"La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes

tucional del gaudiment dels drets de "conciliació". En aquesta sentència, el Tribunal Constitucional considera:

- El gaudiment de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar ha de garantir el dret constitucional a la igualtat per raó de sexe, - des de la perspectiva de la necessitat que la dona es mantingui al lloc de treball- i també el dret constitucional a la protecció de la família i la infància.
- La necessitat de compatibilitzar la vida laboral i familiar és la principal causa de les mesures de conciliació i la forma de gaudir-la.
- En conseqüència, la regulació i el gaudiment de les mesures de conciliació no són qüestions de simple legalitat ordinària. El que diu la llei o els convenis col·lectius no és suficient per determinar el dret al gaudiment, cal tenir en compte la millor forma de gaudiment dels drets des de la perspectiva de la dona i del fill, filla o familiar que genera el dret.
- La denegació empresarial del gaudiment d'una mesura de conciliació, o d'una determinada forma de gaudiment, pot constituir una discriminació indirecta per raó de sexe.
- Les raons empresarials vinculades a la facultat d'organització del treball no són preferents a les necessitats de conciliació del pare o de la mare.
- És important justificar la mesura de conciliació i la forma del gaudiment que es sol·licita des de la perspectiva constitucional del dret a la igualtat i a la protecció de la família.

4.6.3. Qüestions a tenir en compte en la negociació col·lectiva en matèria de temps de treball i conciliació

La regulació del temps de treball està adquirint, cada vegada més, una importància central en la negociació col·lectiva. El temps de treball és un element central de l'organització del treball i ha de ser observat, més enllà del seu reflex retributiu, des d'altres perspectives: la salut en el treball, el principi d'igualtat i no-discriminació entre dones i homes, i també des de la perspectiva del control col·lectiu sobre la seva regulació negociada.

La negociació col·lectiva ha de ser l'instrument que aporti un major control dels treballadors sobre el seu temps de treball, amb el propòsit d'aconseguir una ordenació del temps de treball-conciliació de la vida personal, familiar i laboral més flexible i més favorable a les persones treballadores i que, a la vegada, fomenti l'assumpció equilibrada de les responsabilitats

intereses en juego.

Dado que esta valoración de las circunstancias concretas no se ha realizado, debemos concluir que no ha sido debidamente tutelado por el órgano judicial el derecho fundamental de la trabajadora. La negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina".

familiars i eviti la discriminació basada en el seu gaudiment.

Per començar cal però fer esment de dues circumstàncies molt concretes:

1.- La remissió expressa que la Llei d'igualtat fa a la negociació col·lectiva en matèria de **gaudiment acumulat o compactat del permís de lactància** (article 37.4 de l'ET)⁵¹

Només si el conveni col·lectiu regula la possibilitat d'acumular el temps del permís per lactància per sumar totes les hores i gaudir-les de forma acumulada o compactada, es tindrà dret a fer-ho. La negociació col·lectiva hauria d'establir aquesta acumulació i podria regular també com gaudir-la efectivament.

2.- La remissió expressa de la Llei d'igualtat a la negociació col·lectiva en matèria de **duració i distribució de la jornada de treball** (article 34.8 de l'ET)⁵²

I, encara que no es digui expressament, la negociació col·lectiva també pot establir mesures d'adaptabilitat sobre la duració, la distribució i la modificació de la jornada de treball.

No hi ha dubte de la importància que els convenis col·lectius regulin aquest tipus de qüestions amb motiu de les necessitats dels treballadors i treballadores d'atendre les responsabilitats i tasques domèstiques i familiars. Quantes més mesures contempli el conveni col·lectiu sobre duració, distribució i adaptabilitat de la jornada de treball, millor. Però, aquestes mesures han d'estar orientades, d'acord amb l'article 44 de la Llei d'igualtat, a:

- Fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars.
- Evitar la discriminació basada en el seu gaudiment.

Els drets establerts a les normes legals relacionats amb el temps de treball - en sentit ample - i vinculats a allò que es considera "conciliació", es poden classificar i caracteritzar de la forma següent:

51 .- "La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella".

52 .- "8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella".

CICLE DE VIDA	MESURES CONCILIACIÓ	QÜESTIONS A TENIR EN COMPTE
Embaràs	Suspensió contracte per risc durant l'embaràs	Són drets que comporten el cobrament d'una prestació econòmica de la Seguretat Social
Maternitat	Suspensió del contracte per maternitat	El necessari replantejament de la funció social de les dones no hauria de cedir davant dels costos empresarials i de la Seguretat Social.
Paternitat	Suspensió del contracte per Paternitat	
Lactància natural	Suspensió del contracte per risc	Condicionats a què la dona treballi.
Cura de fill o filla	Permís per lactància	Dret retribuït a càrrec de l'empresa
Cura de les persones (fills, pares, nets)	Reduccions de jornada, flexibilitats i adaptacions horàries	Són drets que comporten reduccions proporcionals i pèrdues retributives:
	Suspensió del contracte, excedències i flexibilitats del temps de treball	El necessari replanteixament de la funció social de les dones no ha de subordinar-se a les facultats empresarials en l'organització del temps de treball.

Hi ha un primer bloc de drets legals - risc durant l'embaràs i la lactància natural, maternitat i paternitat - que són drets laborals en relació amb l'empresa, però que tenen una cobertura econòmica pública per part de la Seguretat Social. La negociació col·lectiva té un marge reduït d'actuació amb aquests drets, com a conseqüència de la regulació legal en matèria de Seguretat Social.

En aquest àmbit la negociació col·lectiva pot:

- Actualitzar les previsions de les lleis als convenis col·lectius.
- Establir clàusules d'ocupació, amb vista a que es produeixin les substitucions dels treballadors i treballadores durant el gaudiment dels drets.
- Establir sistemes de control col·lectiu per afavorir a les dones que puguin estar en situació de risc durant l'embaràs i la lactància natural.
- Regular el preavís que el treballador ha de donar a l'empresari anunciant l'inici del gaudiment de la suspensió del contracte per paternitat.
- Altres.

Hi ha un segon bloc de drets legals - permís per lactància, reducció de jornada per guarda legal i suspensió del contracte (excedència) per guarda legal. Són drets exclusivament vinculats a la relació de treball. En relació amb aquests drets la negociació col·lectiva no té limitacions legals pel que fa a la seva possible millora.

En aquest àmbit la negociació col·lectiva pot:

- Actualitzar les previsions de les lleis als convenis col·lectius.
- Millora el gaudiment del dret al permís per lactància des de diferents perspectives: que el gaudiment per part del pare no estigui condicionat a que la mare treballi, ampliar la seva duració, establir el dret a gaudir-ne de forma compactada.

- Millorar el gaudiment dels drets a la reducció de jornada per guarda legal i a la suspensió del contracte (excedència) per guarda legal.
- Altres.

Hi ha però, un tercer àmbit en el que la negociació col·lectiva té un paper fonamental, la determinació de la duració, la distribució, l'adaptabilitat de la jornada de treball. En aquests aspectes les possibilitats són infinites: amb el calendari laboral elaborat al si de l'empresa, es poden establir diferents mesures per tal de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Ara només en volem enunciar algunes:

Distribucions i adaptacions de la jornada de treball

Els convenis col·lectius poden establir distribucions i adaptacions de la jornada o canvis de torn amb motiu de gaudiment del permís de lactància i de la concreció de la reducció de jornada. Per exemple, es pot establir el dret de qui gaudeixi del permís o reducció a fixar la concreció del seu gaudiment; es pot incloure la possibilitat de treballar menys hores cada dia, o de treballar menys dies a la setmana, també la de canviar de torn de treball, per tal d'evitar la reducció de la jornada; establir la prioritat en l'elecció de vacances i torns i pactar normes col·lectives d'assignació (rotació i permutes entre treballadors); permetre que els treballadors a través de representants puguin influir en l'organització dels torns; la possibilitat de passar a jornada continuada quan es tenen menors de 12 anys al càrrec o persones malaltes cròniques o amb discapacitats, persones dependents, etc.

Flexibilitzacions de la jornada de treball

Els convenis col·lectius poden establir, com a mínim, dos formes per fer més flexible la jornada i adaptar-la a les necessitats derivades de la conciliació:

1er .- Adaptació del compliment de la jornada diària. Es tracta només de flexibilitzar l'horari d'entrada i de sortida del treball, segons les necessitats de conciliació. La Llei de conciliació de la vida familiar i laboral de les administracions públiques de Catalunya pot aportar exemples concrets de flexibilització.

2on.- Adaptació del compliment de la jornada anual. En aquest àmbit es tracta de flexibilitzar el compliment de la jornada anual de treball establint temps disponible a favor de les persones treballadores sobre determinat nombre de dies a l'any segons les necessitats específiques de conciliació.

En nombrosos convenis col·lectius aquest tipus de flexibilitat ja es contempla a favor de l'empresa i ateses les seves necessitats (diferents formes de distribució irregular de la

jornada); en aquests casos caldria concretar la disponibilitat flexible (l'adaptació de la jornada) a favor dels treballadors i treballadores en relació a les hores flexibles que l'empresa els hi ha de retornar com a conseqüència de l'excés de treball ja realitzat (descans) o bé com a conseqüència de la seva compensació. Es podria crear una borsa d'hores disponibles a gaudir en dies íntegres o en fraccions horàries per al treballador que les podria emprar quan les necessités amb motiu de la conciliació de la vida laboral i familiar.

Conclourem aquest apartat posant l'èmfasi en la doctrina del Tribunal Constitucional continguda a la sentència de 15 de gener de 2007.

No hi ha dubte que els convenis col·lectius haurien d'intentar regular unes mesures de conciliació el més flexibles possibles i a disposició dels treballadors i treballadores, però en el cas que no sigui així, o fins i tot si les mesures es reguessin d'una forma excessivament rígida, la doctrina del Tribunal Constitucional també s'imposarà a aquest tipus de regulació al conveni col·lectiu. Encara que el conveni col·lectiu estableixi mesures de conciliació i formes de gaudir-les, o encara que el conveni col·lectiu no en digui res, es pot produir una vulneració del dret a la igualtat per raó de sexe en supòsits concrets de denegació d'una mesura o d'una determina forma de gaudir-ne.

4.7. CONDICIONS INDIVIDUALS DE TREBALL: RETRIBUCIÓ

4.7.1. Aspectes legals a tenir en compte

En l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors

La retribució és la condició de treball que des de fa més temps disposa de normes legals específiques contràries a la discriminació per raó de sexe, i des de fa molts anys també, el Tribunal Constitucional s'ha pronunciat a favor de les treballadores que hi han portat els seus conflictes laborals.

A banda dels preceptes genèrics de l'ET sobre prohibició de la discriminació als quals ja s'ha fet referència en els apartats anteriors, és necessari destacar la regulació específica de l'article 28 de l'ET:

“El empresario está obligado a pagar por una prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla “.

4.7.2. Doctrina del Tribunal Constitucional

La doctrina del Tribunal Constitucional⁵³ pot resumir-se amb els criteris següents:

- El principi constitucional de no-discriminació prohibeix no solament retribuir de forma diferent, i per raó de sexe, treballs iguals, sinó que també prohibeix retribuir de forma diferent treballs distints però d'igual valor des del punt de vista de la naturalesa i condicions de la prestació, i en la mesura que en la desigual valoració l'element determinant sigui el sexe o factors que hi estiguin vinculats.
- El principi constitucional de no-discriminació exclou que la valoració diferenciada d'un treball es faci per criteris vinculats al sexe dels treballadors i, en particular, a la condició de la dona en la mesura que reflecteix infravaloracions socials o econòmiques del treball de la dona.
- Si existeixen categories professionals predominantment ocupades per treballadors d'un o altre sexe, desigualment retribuïdes, i no existeix transparència en la determinació dels criteris retributius, correspon a l'empresa la càrrega de la prova sobre la neutralitat d'aquests criteris⁵⁴.

4.7.3. Qüestions a tenir en compte en la negociació o allò que ens interessa saber

La discriminació de les dones en matèria de retribució ha estat analitzada, legalment prescrita i parcialment corregida, des de ja fa molts anys. Això no vol dir, ni molt menys, que hagi desaparegut.

De fet, la discriminació retributiva es pot produir des de paràmetres suposadament neutres que ja han estat analitzats pel Tribunal Constitucional en el sentit anteriorment indicat.

Des d'aquesta perspectiva el que interessa saber és:

- Si hi ha categories professionals diferents (feminitzades i masculinitzades) per fer treballs d'igual valor.
- Grups i categories professionals existents a l'empresa i sistemes utilitzats pel seu establiment.
- Tipus de treball que es realitza a cadascuna de les categories professionals existents.

⁵³ .- Sentència del Tribunal Constitucional de l'1 de juliol de 1991, (RTC 1991\145), entre moltíssimes altres.

⁵⁴ .- Sentència del Tribunal de Justícia de la Comunitat Europea, de 27 d'octubre de 1993.

- La retribució mitja a l'empresa per els homes i per les dones⁵⁵.
- El salari segons el temps de treball.
- Els complements salarials vinculats a altres tipus de paràmetres que no siguin el temps: per exemple, les millores voluntàries i com s'estableixen.
- Els criteris de retribució de cadascun dels llocs de treball.
- Com s'estableix el salari de les diferents categories.
- Com s'estableixen les millores salarials.
- Si hi ha diferències entre els homes i les dones des de la perspectiva de la retribució: el salari, els diferents complements i els increments reals de la retribució.

4.8. CONDICIONS INDIVIDUALS DE TREBALL: SALUT EN EL TREBALL

4.8.1. Aspectes legals a tenir en compte

Els eixos fonamentals de la Llei de prevenció de riscos laborals al regular la seguretat i salut en el treball són:

1er.- La necessitat de buscar les causes i els orígens dels problemes de la salut en el treball, és a dir, les condicions de treball nocives.

2on.- La prevenció ha d'actuar per eliminar els efectes nocius de les condicions de treball en la salut i evitar l'exposició als riscos laborals.

3er.- La prevenció s'entén com una acció continuada que requereix portar a terme les avaluacions dels possibles riscos, les necessàries intervencions enfront dels riscos detectats, la

⁵⁵ .- Des de la perspectiva de si el coneixement de la retribució de cadascun dels treballadors per part dels seus representants pot vulnerar el dret a la intimitat del treballador té interès la sentència del Tribunal Constitucional de 23 d'abril de 1993: "Las retribuciones que el trabajador obtiene de su trabajo no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último, y hay que descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores.[...] lo cierto es que el acceso a la información relativa a la retribución no permite en modo alguno la reconstrucción de datos del trabajador incluidos en la esfera de su intimidad. En este sentido, no puede olvidarse que, por sí solo, el dato de la cuantía retributiva, aparte de indicar la potencialidad de gasto del trabajador, nada permite deducir respecto a las actividades que, sólo o en compañía de su familia, pueda desarrollar en su tiempo libre. No es ocioso recordar que aún antes de la Ley 2/1991 los salarios percibidos eran ya accesibles al conocimiento de los representantes de los trabajadores, en cuanto tales salarios sirven de base de cotización a la Seguridad Social, y dichos representantes pueden conocer y comprobar los correspondientes documentos de cotización [art. 87.3, Orden de 23 de octubre de 1986, y art. 95.3, Orden de 8 de abril de 1991]".

"Como hemos dicho en la STC 73/1982, el derecho a la intimidad personal no queda violado porque se impongan a la persona limitaciones de su libertad, como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento regula (fundamento jurídico 5.º), y la eventual limitación del derecho es constitucionalmente legítima siempre que se encuentre suficientemente justificada en la tutela de otros intereses por la Norma Fundamental y no exija sacrificios de aquél que resulten desproporcionados a la finalidad perseguida".

vigilància de la salut, la informació i capacitació de les persones treballadores, la reavaluació de la situació per tal de constatar les millores i les deficiències, i tot això amb la participació de la representació de les persones treballadores.

4rt .- La responsabilitat de la direcció de l'empresa com a garant de la seguretat i salut de les persones treballadores, i l'organització del treball com a una possible origen de determinat tipus de risc laboral.

Ara, la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes aporta importants novetats en aquest àmbit. La necessitat d'un tractament específic de la dona treballadora pel que fa a la salut en el treball, als riscos laborals i al seu tractament i, de forma especial, l'assetjament sexual i per raó de sexe, que abordarem en un apartat específic.

La Llei d'igualtat modifica l'article 18 de la Llei General de Sanitat per tal de regular com a actuacions obligatòries de les administracions públiques:

- Impartir una educació sanitària diferenciada sobre els riscos, les característiques i les necessitats de dones i homes, i la formació contra la discriminació de la dona.
- Prestar productes terapèutics atenent a les necessitats diferenciades de dones i homes.
- Protegir, promoure i millorar la salut laboral, amb especial atenció a l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Millorar i adequar les necessitats de formació del personal sanitari i incloure actuacions formatives adreçades a garantir la seva capacitat per detectar, prevenir i tractar la violència de gènere.
- Fomentar la investigació científica tenint en compte les diferències entre homes i dones.
- Garantir el tractament de les dades sobre la salut que han de permetre l'anàlisi de gènere.

També es modifica l'article 21 de la **Llei general de sanitat** per tal d'establir que l'actuació sanitària en l'àmbit de la salut laboral integri la perspectiva de gènere.

Es modifica els articles següents de la Llei de cohesió i qualitat del sistema nacional de salut:

L'article 11 per tal de reconèixer la promoció i protecció de la salut laboral com a prestació pública amb especial consideració als riscos i necessitats específics de les treballadores.

L'article 12 per tal d'establir que l'atenció primària comprendrà la detecció i tractament de les

situacions de violència de gènere.

L'article 34 per incloure la perspectiva de gènere en les actuacions formatives.

L'article 44 per regular la responsabilitat de l'Estat i de les comunitats autònomes en la promoció de la investigació en salut tenint en compte les especificitats dels homes i de les dones.

Finalment cal dir que la Llei d'igualtat també introdueix **modificacions a la Llei de prevenció de riscos laborals**:

A l'article 5 s'introdueix un nou apartat 4 per establir que les administracions públiques consideraran les variables relacionades amb el sexe tant en els sistemes de recollida i tractament de les dades com en l'estudi i investigació en matèria de prevenció de riscos laborals, amb l'objectiu de detectar i prevenir possibles situacions en les quals els danys derivats del treball puguin estar vinculats amb el sexe dels treballadors.

Es modifiquen els apartats 2, primer paràgraf i 4 de l'article 26⁵⁶, sobre protecció de la maternitat, per preveure la nova situació de risc durant la lactància natural i la gestió per les mútues d'aquesta nova situació i també de la situació de risc durant l'embaràs.

4.8.2. Dones, treballs, igualtat i salut

Les anteriors normes legals ens permeten abordar allò que des del sindicat venim plantejant des de ja fa temps⁵⁷, especialment a la Guia per la millora de les condicions de salut i treball de les dones.

⁵⁶ .- Les modificacions estan subratllades: " 2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos ".

[...]

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

⁵⁷ .- Vegeu Guia completa des de: http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Guies%20Sindicals/Salut_dones_treball_Cat2004.pdf

Als apartats introductoris d'aquesta Guia hem fet referència a la situació de segmentació horitzontal i vertical ⁵⁸ que pateixen les dones. Aquesta situació de segmentació, juntament amb el fet que les dones continuïn assumint, quasi en exclusiva, l'organització i execució de les feines domèstiques i familiars, ens obliga a analitzar la relació entre els treballs de les dones i la salut.

En l'aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals i de la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes, és necessari tenir present:

- Que cal integrar la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la salut en el treball, tant pel que fa als sistemes de recollida i tractament de dades, com pel que fa a la investigació en matèria de prevenció de riscos, amb l'objectiu de detectar i prevenir les situacions en les quals els danys derivats del treball apareixen vinculats amb el sexe de les persones treballadores.
- Que s'ha de tenir especial consideració als riscos i a les necessitats específiques de les dones treballadores des de les perspectives de la informació, la formació, l'avaluació de riscos i les mesures preventives.
- Que els riscos laborals de les dones treballadores han de ser abordats, analitzats, avaluats i tractats de forma específica.

S'han de diferenciar els tipus de risc de la dona treballadora següents:

- Riscos específics per raó de gènere.
- Riscos específics per raó de sexe.
- Riscos genèrics del treball des d'una perspectiva de gènere.

Riscos específics per raó de gènere:

L'assetjament sexual i per raó de sexe

La Llei d'igualtat defineix l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Sens perjudici que aquesta qüestió s'abordarà en el apartat específic, ara cal posar de manifest que és sofert fonamentalment per les dones.

La situació de doble presència

⁵⁸ .- Per segmentació horitzontal entenem que les dones estiguin treballant de forma majoritària en determinats sectors (serveis, indústria tèxtil i confecció) i ocupacions (administratives, etc.) i molt poc en altres (construcció, transports, etc.) i per segmentació vertical s'entén el fet que les dones estiguin treballant sobretot en determinades ocupacions i categories professionals (les més baixes i/o subordinades de la jerarquia professional) i molt poc o quasi gents en altres (les més altes i/o càrrecs).

És la situació que es produeix quan una mateixa persona ha de donar resposta als treballs en dos àmbits diferents: el treball domèstic i familiar i el treball assalariat. La doble presència és un risc atès que comporta una major càrrega de treball i en la mesura, també, que hi ha situacions en què les dones puguin haver de donar resposta a les exigències dels dos treballs en el mateix espai de temps. Tots els estudis conclouen que és la dona la que assumeix les tasques domèstiques i familiars i, en conseqüència, és ella qui està afectada per la situació de doble presència i la doble jornada.

Les conseqüències psicosocials derivades de l'existència de discriminació en el treball

La situació de discriminació de la dona en l'àmbit del treball assalariat és una realitat tan evident que de fet actua com a element justificador de la pròpia Llei orgànica per la igualtat. Aquesta discriminació es pot manifestar en tots els moments i en totes les circumstàncies de la relació de treball, i el fet de patir discriminació per raó de sexe ha de ser un paràmetre que s'ha de tenir en compte a l'hora d'avaluar els riscos psicosocials en el treball.

Riscos específics per raó de sexe:

La Llei de prevenció de riscos laborals tracta la salut reproductiva des d'abans de la procreació, risc durant l'embaràs i maternitat (article 26) i ara, amb la Llei d'igualtat, s'introdueix el risc durant la lactància natural.

Tant l'Estatut dels Treballadors com les normes d'aplicació a la funció pública i les normes de la Seguretat Social ja preveuen tres situacions de risc per la dona: durant l'embaràs, amb motiu de la maternitat i durant la lactància natural. Des de la perspectiva d'aquests riscos no sembla necessari donar raons sobre la seva especificitat i sobre la necessitat de tractament específic.

Riscos genèrics del treball des d'una perspectiva de gènere

La dimensió de gènere ha de ser tinguda en compte en relació, fonamentalment, a:

Riscos ergonòmics, en la mesura que les lesions derivades d'aquests riscos són més freqüents en les dones que en els homes, i també perquè les lesions es produeixen en parts del cos diferents, a les dones i als homes, tant per la diferent constitució física com per la segregació ocupacional horitzontal i vertical (les dones fan més treballs on la repetició és més freqüent).

Riscos químics, en la mesura que les substàncies químiques poden afectar de forma diferent a homes i dones, i també perquè algunes substàncies químiques afecten a la reproducció i a la transmissió a les següents generacions.

Riscos psicosocials i organització del treball, en la mesura que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere i la realitat de la doble presència de la dona en l'avaluació de riscos.

La política de prevenció ha de donar resposta a les qüestions plantejades anteriorment. I, del conjunt dels temes exposats un dels que té més rellevància és la intervenció sobre els riscos psicosocials i la salut, ja que pot donar resposta a dos dels riscos que hem definit com específics de les dones: les desigualtats de gènere i la doble presència.

Per tal d'identificar i intervenir sobre els riscos psicosocials ISTAS-CCOO⁵⁹ ha elaborat una metodologia que actualment s'està aplicant a nombroses empreses i que permet:

- Analitzar les desigualtats socials en les condicions de treball i l'organització del treball.
- Contemplar la doble presència com un risc per a la salut (és la única metodologia que ho fa).
- Incorporar l'anàlisi de sexe en la identificació de riscos.
- incorporar la participació sindical i la directa de les persones treballadores com una metodologia d'intervenció.

Aquesta metodologia s'anomena ISTAS-21. Ha tingut una bona acollida entre el personal tècnic de prevenció, i la Generalitat de Catalunya la recomana com un instrument prioritari per a l'avaluació de riscos psicosocials a l'empresa⁶⁰

59 .- ISTAS (Institut Sindical d'Ambient, Treball i Salut) és una Fundació de Comissions Obreres, de caràcter tècnic, i específica en matèria de salut laboral i medi ambient

60 .- Podeu ampliar informació a www.istas.net, o preguntant directament al o la responsable de salut laboral de la vostra federació o unió territorial.

4.9. CONDICIONS INDIVIDUALS DE TREBALL: ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

4.9.1. Aspectes legals a tenir en compte

En l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors

A més de la definició de l'assetjament sexual i per raó de sexe continguda a l'article 7 de la Llei d'igualtat⁶¹, també es modifica l'article 4.2. e) de l'ET per tal de regular el dret a la intimitat i al degut respecte a la dignitat enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe. La Llei d'Igualtat també modifica l'article 54.2. g) de l'ET per tal d'establir una nova causa d'acomiadament: "*per assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa*".

De forma més específica, l'article 48⁶² de la Llei d'igualtat estableix **l'obligació de les empreses de:**

- Promoure les condicions de treball que evitin els assetjaments i posar en marxa procediments per la seva prevenció i per la tramitació de les denúncies o reclamacions.
- Per això es podran establir mesures concretes que s'hauran de negociar amb la representació de les persones treballadores: codis de conducta, campanyes informatives, codis de bones pràctiques o accions de formació.
- La representació de les persones treballadores haurà de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe per mitjà de la sensibilització dels treballadors i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes que poguessin propiciar els assetjaments.

A finals d'abril del 2007 s'ha signat un Acord marc sobre assetjament i violència en el treball per part de les organitzacions empresarials i sindicals a la Unió Europea. Els elements més importants d'aquest acord són el reconeixement de situacions d'assetjament i violència a

⁶¹ .- Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de gènere qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o amb l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear en entorn intimidatori, degradant u ofensiu. L'assetjament sexual i per raó de sexe es consideren en tot cas discriminatoris.

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

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

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

l'àmbit del treball, la necessitat de prevenir-les en el marc del treball, la responsabilitat de l'empresa a l'hora de determinar, revisar i gestionar les mesures apropiades per evitar l'assetjament i la violència, i la participació de la representació de les persones treballadores en les tasques de prevenció.

A l'àmbit de les administracions públiques

L'article 14 de la Llei d'igualtat estableix, com a compromís d'actuació dels poders públics:

"5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo".

A l'article 51 de la mateixa Llei d'igualtat s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques, i entre ells es regula el de:

" e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

A l'article 62, ja de forma molt més concreta, s'estableix l'obligació de totes les administracions públiques de negociar amb la representació legal de les persones treballadores un protocol d'actuació per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, que haurà d'estar orientat pels següents principis:

- El compromís de prevenir i no tolerar l'assetjament.
- La formació a tot el personal al seu servei del deure de respectar la dignitat de les persones, la seva intimitat i el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- El tractament reservat de les denúncies, sens perjudici d'allò que puguin dir els règims disciplinaris.
- La identificació de persones encarregades d'atendre les queixes i les denúncies.

4.9.2. Qüestions a tenir en compte en la negociació col·lectiva

Els eixos fonamentals per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe són:

Prevenció: la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores han de fer públic el compromís de rebutjar i sancionar qualsevol tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe, i han d'elaborar un protocol concret d'actuació per prevenir-los.

Informació i sensibilització: aquest protocol s'ha de donar a conèixer a totes les persones treballadores.

Assessorament i assistència: cal facilitar assessorament i assistència a les víctimes d'assetjament sexual o per raó de sexe, i fer-ho de forma reservada i amb caràcter urgent.

Sanció: S'han d'incloure expressament al règim disciplinari les conductes constitutives d'assetjament i les sancions corresponents.

4.10. DRETS LABORALS DE LA DONA VÍCTIMA DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

4.10.1. Aspectes legals a tenir en compte⁶³.

Les condicions de treball i els drets de la dona treballadora víctima de la violència de gènere estan regulats a les següents lleis:

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes
- Estatut dels Treballadors.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei catalana 8/2006, de conciliació de la vida familiar i laboral.

Dret a la reducció o reordenació del temps de treball.

Aquest dret es regula a l'article 37.7. de l'Estatut dels Treballadors i a l'article 26 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació a l'àmbit de les administracions públiques

de Catalunya, i a l'article 49.d). de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Es pot exercir sempre que sigui necessari per fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral. Per tant, cal justificar la necessitat de l'exercici d'aquest dret. Consisteix en la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del sou, i sense que, a diferència de la reducció de jornada amb motiu de guarda legal, existeixi un paràmetre percentual delimitador d'aquesta disminució del temps de treball. En aquest sentit, la reducció haurà de ser la necessària per fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral.

També es té dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació horària, l'aplicació d'un horari flexible, o altres formes que les parts considerin idònies. Tots aquests drets es podran gaudir en els termes i condicions que estableixin els convenis col·lectius.

⁶³ .- Vegeu la Nota Informativa núm. 5/2005, del CERES a: <http://www.ccoo.cat/ceres/docweb/informes/0000000834.doc>

Dret al canvi de centre de treball amb mobilitat geogràfica.

Aquest dret es regula a l'article 40. 3. bis. de l'Estatut dels Treballadors, a la disposició addicional 2a. de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació a l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, i a l'article 82 de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. És un dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o de categoria professional equivalent, que l'empresa o l'administració pública on es treballa, tinguin vacant en un altre centre de treball d'una altra localitat. Cal doncs que hi hagi un lloc de treball vacant i pel que fa a l'Administració Pública NO cal que aquesta vacant sigui de necessària provisió.

A l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors

La durada inicial del trasllat de lloc de treball és de 6 mesos, durant els quals la treballadora té una reserva del seu lloc de treball. La Llei orgànica també estableix la bonificació del contracte d'interinitat subscrit per substituir a la treballadora, en un 100% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes durant 6 mesos.

Finalitzats els 6 mesos la treballadora té dret a tornar al lloc de treball anterior o a quedar-se al nou - sempre que estigui degudament justificat - i, si és així, es perd la reserva de l'anterior lloc de treball.

A l'àmbit de les administracions públiques

No hi ha establert un temps mínim o màxim de duració.

Dret a la suspensió del contracte de treball.

Aquest dret es regula a l'article 45. 1. n). de l'Estatut dels Treballadors i a l'article 7 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació a l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, i a l'article 89. 5. de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

En l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors es tracta d'un dret unilateral de la treballadora, encara que requereixi justificació, a suspendre el contracte de treball amb reserva del lloc de treball, amb una duració inicial que no podrà ser superior a 6 mesos. Si és necessari per la protecció de la dona treballadora víctima de la violència de gènere es pot ampliar la suspensió fins la durada màxima de 18 mesos. Durant el període de suspensió del contracte de treball s'estarà en situació legal d'atur, i es tindrà dret a les prestacions contributives i/o, en el seu cas, assistencials, amb els mateixos requisits d'accés, les mateixes obligacions i les mateixes quanties que les ja establertes genèricament. El temps de suspensió del contracte de treball serà temps de cotització efectiva a efectes de les prestacions de la Seguretat Social.

En l'àmbit de la Llei de la Funció Pública es tracta d'un dret unilateral de la funcionària, encara que requereixi justificació, a una excedència, sense requisit de serveis previs prestats i amb reserva del lloc de treball. La duració inicial és de 6 mesos, que podran ser ampliat durant 3 mesos més, fins un màxim de 18 mesos. La reserva del mateix lloc de treball es garanteix durant els primers 6 mesos, i els dos primers mesos es té dret a cobrar les retribucions íntegres.

Dret a l'extinció del contracte de treball.

Aquest dret es regula a l'article 49. 1. m). de l'Estatut dels Treballadors. Es tracta de la possibilitat de la dona treballadora víctima de la violència de gènere d'abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de la seva situació. No hi ha dret a cap tipus d'indemnització derivada de l'extinció contractual. La treballadora estarà en situació legal d'atur, i tindrà dret a les prestacions contributives i/o, en el seu cas, assistencials, amb els mateixos requisits d'accés, mateixes obligacions i mateixes quanties que les ja establertes genèricament.

Proteccions jurídiques específiques: les absències o faltes de puntualitat al treball derivades de la situació de ser víctima de la violència de gènere.

Aquests drets es regula a l'article 52. d). l'article 55. 5. b). de l'Estatut dels Treballadors i a l'article 21 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació a l'àmbit de les administracions públiques de Catalunya, i a l'article 49. d). de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

A l'àmbit de l'ET

Als efectes de l'acomiadament objectiu, no s'entendran com a absències o faltes de puntualitat les motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere. Es considera nul l'acomiadament de la dona víctima de la violència de gènere durant el gaudiment dels anteriors drets laborals

A l'àmbit de la funció pública

Es consideren justificades les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada d'haver patit violència de gènere.

4.10.2. Qüestions a tenir en compte en la negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva hauria de fer visibles els anteriors drets legals al si dels convenis col·lectius. També caldria intentar millorar-los en els mateix sentit i paràmetres que els que ja s'han apuntat a l'apartat sobre temps de treball.

4.11. PÈRDUA DEL LLOC DE TREBALL

4.11.1. Aspectes legals a tenir en compte

En l'àmbit de l'Estatut dels Treballadors

En primer lloc cal recordar les previsions de caràcter genèric contingudes als articles 4.2.c), i 17. 1. de l'ET, a les quals ja hem fet referència en apartats anteriors. També a l'article 5 de la Llei orgànica per la igualtat hi ha una referència genèrica que diu:

“ 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 las condiciones de trabajo, [...] y las de despido,..”.

Pel que fa a **previsions legals específiques** cal esmentar:

La Llei d'igualtat, que introdueix una nova disposició addicional 18a. a l'Estatut dels Treballadors per tal que en els supòsits de reducció de guarda legal (fills o familiars), de reducció de jornada per la condició de víctima de la violència de gènere, o també en cas de gaudiment de la maternitat i paternitat a temps parcial, el salari a tenir en compte **al calcular les indemnitzacions previstes legalment**, serà el salari que li hauria correspost sense considerar la reducció de jornada, però només per aquells supòsits en què no hagués finalitzat el temps de duració màxima legalment establert per gaudir del dret a la reducció de la jornada.

La Llei orgànica, amb la modificació dels articles 53 i 55 de l'ET i de l'article 108 de la Llei de procediment laboral, **estableix que hauran de ser declarats nuls** (amb l'obligació empresarial de reincorporació al lloc de treball) els acomiadaments que es produeixin durant les situacions següents:

- El període de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, durant l'embaràs, el període de maternitat, i la situació de risc quan hi ha lactància natural.
- Una malaltia causada per l'embaràs, el part o la lactància natural.

- El gaudiment dels drets de lactància, fills prematurs i reducció de jornada per cura de fills o familiars, i també durant l'excedència.
- L'exercici dels seus drets laborals per part de la dona treballadora víctima de la violència de gènere.
- En el moment de la reincorporació al treball després de suspensió per maternitat i paternitat, i fins els 9 mesos des de naixement, adopció o acolliment.

4.11.2. Doctrina del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional s'ha pronunciat, des de diferents perspectives, sobre la prohibició de discriminació per raó de sexe en el moment de la pèrdua del lloc de treball.

Possibles supòsits de discriminació directe per raó de sexe

Amb motiu de l'extinció d'un contracte de treball durant el període de prova, malgrat que no es va estimar el recurs d'empara constitucional de la treballadora, sí que es va considerar que la facultat empresarial de resoldre la relació de treball "no es pot fer valdre, per causes alienes al propi contracte, en contra del dret fonamental a la igualtat de l'article 14 de la Constitució"⁶⁴.

Amb motiu de no prorrogar un contracte durant la situació d'embaràs, el Tribunal Constitucional⁶⁵ ha dit:

És constitucional que els poders públics regulin o estableixin requisits, efectes o conseqüències jurídiques diverses afavoridores d'una equiparació material en el lloc de treball. La prohibició de discriminació representa una explícita interdicció del manteniment de determinades diferències històricament molt arrelades i que han situat a les dones en posicions

desventajoses i contràries a la dignitat de la persona. La voluntat d'acabar amb la històrica situació de desigualtat també afecta a les dificultats de la dona en l'accés al treball i en la seva promoció.

Encara que la resolució del contracte es produeixi per una decisió no motivada, no exclou que des de la perspectiva constitucional sigui igualment il·lícita.

Amb motiu de baixes laborals derivades de l'embaràs⁶⁶, el TC s'ha pronunciat en el mateix sentit que en les sentències de l'anterior.

⁶⁴ .- Sentència del Tribunal Constitucional de 16 d'octubre de 1984, (RTC1984\94).

⁶⁵ .- Sentència del Tribunal Constitucional de 26 de setembre de 1988, (TC 1988\166).

⁶⁶ .- Sentència del Tribunal Constitucional de 12 -02-2007 (RTC 2007\17).

Amb motiu de no prorrogar un contracte com a conseqüència de l'embaràs el Tribunal Constitucional⁶⁷ ha considerat que:

La conducta empresarial, motivada en el sexe de la persona, no pot ser valorada com un simple acte de llibertat.

La transcendència de l'accés a l'ocupació com a vehicle de superació de la situació social pejorativa dels col·lectius discriminats no pot ser negada.

La mera negativa a renovar un contracte o a contractar es jurídicament rellevant a la llum dels fets provats, que relacionen la decisió empresarial amb la situació d'embaràs de la treballadora.

En relació amb l'excedència obligatòria amb motiu de casament⁶⁸, la doctrina del Tribunal Constitucional afirma:

És necessari analitzar la funció del pretès privilegi per evitar el risc que sota la seva aparença favorable amagui un resultat contrari a la igualtat substancial.

Pel seu caràcter intrínsecament discriminatori, s'ha de prestar una particular atenció a la fonamentació de les mesures tutelars de la dona, quan, sent contràries al principi d'igualtat, el desig de protecció que les va inspirar en un principi ja no tingui raó de ser.

També hi ha pronunciaments de Tribunals Superiors de Justícia en relació a **l'acomiadament durant la lactància**⁶⁹:

Es fa extensible al permís per lactància la discriminació de la dona per raó d'embaràs i maternitat.

En relació a **l'acomiadament o a la no-reincorporació al lloc de treball des de la situació d'excedència**⁷⁰:

La nul·litat de l'acomiadament prevista a l'article 55.5. b) . de l'Estatut dels Treballadors, amb motiu del gaudiment de la situació d'excedència per cura de fill o filla, també és aplicable en el moment de finalització i reincorporació al lloc de treball. Es tracta de protegir a la treballadora enfront de la possible reacció de l'empresa de rebutjar la reincorporació de qui ha estat fora durant un llarg temps .

⁶⁷ .- Sentència del Tribunal Constitucional de 7 de juny de 1994, (RTC 1994\173).

⁶⁸ .- Sentència del Tribunal Constitucional de 28 de novembre de 1994, (RTC 1994\317).

⁶⁹ .- Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria de 22 de febrer de 2006, (AS 2006\371)

⁷⁰ .- Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, de 19 de maig de 2005, (AS 2005\2043).

Possible afectació de treballadores amb motiu d'expedients de regulació d'ocupació (ERO)

En el cas d'ERO, tant amb acord entre la representació empresarial i sindical, com si no hi ha acord, és possible que es produeixi una discriminació indirecta per raó de sexe, si no hi ha ni justificació ni proporcionalitat en el nombre de treballadors i treballadores afectats.

En aquests supòsits té un paper rellevant l'Autoritat Laboral, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, i la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Barcelona, 28 de maig de 2007

CERES

CINQUENA PART. ANNEXOS

ANNEX I

NOTA INFORMATIVA NÚM. 4/2007

Aspectes laborals i de seguretat social a la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes (extracte de la nota)

El 23 de març de 2007 el BOE ha publicat la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.

Aquesta Llei orgànica entra en vigor al dia següent de la seva publicació al BOE, amb les precisions que es faran posteriorment en matèria de drets laborals i de Seguretat Social vinculats, directament o indirecta, amb la “conciliació de la vida laboral i familiar”.

La nova Llei no és d'aplicació als procediments administratius i judicials iniciats amb anterioritat a la seva entrada en vigor.

Aquesta Nota informativa vol donar a conèixer les novetats que la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes introdueix en els àmbits laboral i de seguretat social. Aquest text, per tant, és merament divulgatiu, per donar a conèixer les novetats.

4. DRETS EN MATÈRIA DE TEMPS DE TREBALL: "CONCILIACIÓ"⁷¹

En aquest apartat es farà referència, exclusivament, a les mesures que la Llei orgànica incorpora com a novetats o nous drets.

En aquest sentit, la Llei regula noves circumstàncies com a nous drets (per exemple la suspensió del contracte per paternitat o per risc durant la lactància natural), però també estableix nous drets en relació a circumstàncies que ja gaudeixen de protecció legal.

Per a cadascuna de les circumstàncies es farà referència als diferents drets des de diferents perspectives: nous drets laborals i en l'àmbit de la Seguretat Social, nous drets a l'àmbit de la funció pública i, finalment, mesures laborals i de seguretat social que tenen com a objectiu evitar o disminuir les conseqüències negatives que es poden derivar del gaudiment dels propis drets de "conciliació".

4.1. DURANT L'EMBARÀS

Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs

Es tracta de la possibilitat de suspendre el contracte de treball com a conseqüència del risc per la salut derivat del lloc de treball o de les condicions en què la dona treballa. Sempre que no es pugui canviar de lloc de treball, i així s'acrediti mitjançant els informes mèdics pertinents. Aquesta situació només es pot allargar fins la data del part.

Nous drets de Seguretat Social:

Requisits per accedir-hi: només cal estar d'alta a la Seguretat Social en el moment que es produeixi la circumstància. No cal haver cotitzat un període mínim de temps. Fins ara era necessari tenir 180 dies cotitzats en els darrers 5 anys.

Prestació econòmica a càrrec de la Seguretat Social o de les mútues que es farà efectiva com si es tractés d'una contingència professional⁷², i serà del 100% de la base reguladora de les

⁷¹ .- Es continua utilitzant el concepte de conciliació de la vida laboral i familiar, però en realitat amb la Llei orgànica d'igualtat es produeix un canvi conceptual i pràctic important: de fet, del que es tracta és de reorganitzar la responsabilitat i la realització de les tasques de l'àmbit familiar. El concepte de la conciliació està més vinculat a l'ocupació de la dona i a la necessitat que conciliï, quan del que es tracta és de repartir les tasques i la responsabilitat entre la dona i l'home per tal que la dona estigui en una situació d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el mercat de treball.

⁷² .- Aquesta equiparació a la contingència professional només es produeix a efectes de la prestació econòmica i a com accedir-hi.

contingències professionals. Fins ara la prestació econòmica era del 75% de la base reguladora de les contingències comunes.

Reconeixement, gestió i pagament de la prestació econòmica: abans la prestació només podia ser gestionada i pagada per l'INSS, ara serà reconeguda, gestionada i pagada per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals.

Es regula expressament el dret per **les funcionàries civils de l'Estat**.

A les treballadores per compte aliè dels règims especials agrari, del mar i empleats de la llar se'ls hi fan extensibles els drets amb motiu de risc durant l'embaràs, en els mateixos termes i condicions del règim general de la Seguretat Social.

Pel que fa a les **treballadores autònomes**: cal dir que aquest dret a la suspensió per risc durant l'embaràs es fa extensible també, però en les condicions que s'estableixin reglamentàriament en un futur esperem que pròxim, a treballadores per compte propi dels règims especials agrari, del mar i autònoms.

Es modifica la **Llei de l'estatut marc del personal estatutari** dels serveis de salut per excloure les situacions de risc durant l'embaràs de la possibilitat que les direccions dels centres sanitaris tenen de suspendre les regulacions relatives a la jornada de treball per circumstàncies extraordinàries.

Mesures per evitar efectes negatius del gaudiment del dret:

Si la situació de risc durant l'embaràs coincideix amb les **vacances anuals**, aquestes es podran gaudir al finalitzar la situació de risc, malgrat que ja s'hagi acabat l'any natural.

4.2. PERMISOS RETRIBUÏTS

L'article 37 de l'Estatut dels Treballadors estableix un seguit de permisos retribuïts per diferents circumstàncies, i ara s'afegeix una nova circumstància.

Nou dret laboral a l'Estatut dels Treballadors:

La Llei orgànica per la igualtat regula un nou permís retribuït a l'article 37. apartat 3. b). de l'Estatut dels Treballadors en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització de familiar fins el segon grau de consanguinitat i afinitat, però que requereixi de descans domiciliari: es té dret a 2 dies de permís retribuït i a 4 dies si cal fer un desplaçament.

Nous drets a l'àmbit de la funció pública:

La Llei modifica el permís retribuït amb motiu d'hospitalització postpart d'un fill/a prematur/a, incrementant-lo fins a dues hores diàries retribuïdes (abans era només d'una hora).

També s'estableix un dret genèric a permisos no retribuïts per atendre deures de conciliació, que es podran sol·licitar de forma motivada, però sobre els quals no hi ha un dret subjectiu automàtic.

4.3. AMB MOTIU DEL PART, L'ADOPCIÓ I ACOLLIMENT

Suspensió del contracte per maternitat

És el dret a la suspensió del contracte durant les 16 setmanes amb motiu del part, l'adopció o l'acolliment, i a la percepció d'una prestació econòmica de la Seguretat Social del 100% de la base reguladora.

Nous drets laborals i de Seguretat Social

La Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes introdueix canvis en la regulació legal de la suspensió del contracte per maternitat. aquests canvis són:

Utilització del concepte “l'altre progenitor o els progenitors”; aquesta modificació legal té per objecte fer extensible el dret a la suspensió del contracte per maternitat a les persones que conformen el nucli familiar de forma diversa a la conformació heterosexual. Així es fa extensible a parelles homosexuals, de dos homes o dues dones.

Nova situació protegida: a l'adopció i a l'acolliment, preadoptiu o permanent, i ara, sempre d'acord amb el Codi Civil o les Lleis civils de les comunitats autònomes, a l'acolliment simple (sempre que la duració no sigui inferior a 1 any) i a l'acolliment provisional.

Fins ara, l'adopció i l'acolliment donava dret només a la suspensió per maternitat durant setze setmanes, si el menor tenia menys de 6 anys, ara es fa extensible el mateix dret al supòsit de tenir més de 6 anys, però essent la persona menor d'edat, si tenia una discapacitat o especials dificultats d'inserció social o familiar degudament acreditades.

En el supòsit de discapacitat del fill o menor adoptat o acollit es tindrà dret a 2 setmanes més de suspensió per maternitat.

Supòsit de part prematur i d'hospitalització del neonat

No es tracta del permís retribuït (d'una hora) de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, ni de la possibilitat de reducció de 2 hores amb reducció proporcional del sou.

En cas de part prematur i amb motiu d'hospitalització postpart del neonat, la suspensió de les 16 setmanes es podrà computar a partir de la data de l'alta hospitalària, sense que en aquest còmput es puguin tenir en compte les 6 setmanes posteriors al part que s'han de gaudir necessàriament per la mare. Aquesta regulació, que ofereix molt de dubtes interpretatius pots entendre's així: l'altre progenitor pot iniciar el gaudiment de la suspensió contractual a partir de l'alta mèdica del neonat hospitalitzat.

En el supòsit de part prematur amb manca de pes del nadó i quan el neonat requereixi hospitalització postpart per un període superior a 7 dies, les 16 setmanes s'ampliaran els dies que duri l'hospitalització amb un màxim de 13 setmanes. Aquesta previsió legal esta pendent d'una regulació legal complementària, que esperem que aporti una mica de llum sobre com es gaudirà aquest dret.

En la mesura que aquests drets relatius als parts prematurs només s'estableixen a l'Estatut dels Treballadors, la Llei orgànica regula l'obligació futura de fer-los extensibles a tota la resta de treballadors i treballadores.

En cas de defunció de la mare: el pare té dret, tot i que la mare no treballés, a gaudir fins el final de les 16 setmanes sense descomptar les gaudides abans del part.

En cas de mort del fill/a: no es redueix la duració de 16 setmanes, excepte si la mare sol·licita la reincorporació al treball.

Maternitat i situació IT: si en gaudeix el pare, i la mare s'ha de reincorporar, però esta en situació d'IT, el pare en continuarà gaudint fins el final de les 16 setmanes.

Si la mare treballa i està enquadrada en un règim de la Seguretat Social que no li dona dret a la situació de suspensió del contracte per maternitat i a la corresponent prestació econòmica, el pare, si està al règim general de la Seguretat Social, en podrà gaudir.

Es modifica el període mínim de cotització per tal de facilitar l'accés al dret de suspensió de contracte per maternitat.

Fins ara era necessari tenir un període mínim de cotització de 180 dies en els darrers 5 anys. Ara, es podrà accedir al gaudiment del dret.

- Si la mare té menys de 21 anys, no caldrà període mínim de cotització, només caldrà que estigui donada d'alta a la Seguretat Social.
- Si la mare té entre 21 i 26 anys, només caldrà 90 dies de cotització en els darrers 7 anys o 180 dies cotitzats en tota la vida laboral.
- Amb caràcter general: amb 180 dies cotitzats en els darrers 7 anys immediatament anteriors o amb 360 dies cotitzats en tota la vida laboral prèvia.

En cas de part, i en relació amb la mare biològica, l'edat indicada als apartats anteriors serà la que tingui complida en el moment de l'inici de la suspensió per maternitat, i a efectes de la carència de cotització es tindrà en compte la data del part.

Supòsit especial, només en cas de part, si la dona no té període mínim de cotització

Si la dona està donada d'alta al règim general de la Seguretat Social, però no té el període mínim de cotització al qual abans s'ha fet referència, tindrà dret a percebre un subsidi econòmic equivalent al 100% de l'IPREM (499,20 €, en quantia per a l'any 2007) durant 42 dies naturals des del part (16,64 € al dia).

Atur i maternitat

Si es cobra l'atur i s'inicia la situació de maternitat, es suspèn la prestació d'atur i es cobra la maternitat. Quan s'acabi la maternitat es reinicia la prestació d'atur.

Situació extraordinària en què es produeix el part sense dret a la suspensió del contracte i al cobrament de la prestació econòmica de la Seguretat Social

En aquest supòsit la dona treballadora que no va tenir dret a la maternitat en el seu moment tindrà dret a una cotització igual a 112 dies per cada part i de 14 dies més per cada fill a partir del segon.

Altres treballadors i treballadores per compte aliè

Els drets a la suspensió per maternitat es fan extensibles en les mateixes condicions als treballadors per compte aliè i per compte propi dels règims especials agrari, del mar i d'empleats de la llar.

Els treballadors i treballadores autònomes

Els treballadors i treballadores autònomes podran gaudir de la maternitat a temps parcial en el termes que s'estableixin reglamentàriament.

En el supòsit de treballadores que siguin responsables directes de cotitzar (per exemple en el règim especial d'empleats de la llar) hauran d'estar al corrent de pagament de les quotes per poder cobrar les prestacions.

Es modifica la Llei de **l'estatut marc del personal estatutari** dels serveis de salut per excloure les situacions de suspensió per maternitat de la possibilitat que les direccions dels centres sanitaris tenen de suspendre les regulacions relatives a la jornada de treball per circumstàncies extraordinàries.

Nous drets específics a l'àmbit de la funció pública

Fins ara, l'adopció i l'acolliment donava dret només a la suspensió per maternitat durant setze setmanes, si el menor tenia menys de 6 anys, ara es fa extensible el mateix dret al supòsit de tenir més de 6 anys, però essent la persona menor d'edat, si tenia una discapacitat o especials dificultats d'inserció social o familiar degudament acreditades.

S'estableix un permís de fins a 2 mesos de duració en cas **d'adopció internacional**, amb dret a percebre les retribucions bàsiques.

Es regula expressament el **dret a participar en tots els cursos de formació** que es convoquin durant la situació de maternitat.

Mesures per evitar conseqüències negatives del gaudiment dels drets de maternitat:

Si la suspensió del contracte per maternitat coincideix amb les **vacances anuals**, es poden gaudir al final de les 16 setmanes malgrat que ja hagi acabat l'any natural.

Durant les 16 setmanes és te dret al **gaudiment de qualsevol millora** en les condicions de treball com si s'estigués treballant. En aquest sentit, s'ha d'entendre, per exemple, el dret a percebre els increments retributius derivats de l'entrada en vigor d'un nou conveni col·lectiu. En el mateix sentit, quan es produeixi la reincorporació al treball s'hauran d'**aplicar totes les millores** que s'haguessin produït durant la suspensió per maternitat, per exemple una promoció professional que s'hagi pogut produir durant la suspensió per maternitat.

Si es produeix un **acomiadament durant el gaudiment a temps parcial** de la suspensió per maternitat:

- La possible **indemnització** a què es tingui dret s'haurà de calcular a raó del salari a jornada sencera.

- I es tindrà dret a **l'atur** a partir de la base reguladora calculada a raó de la retribució a jornada sencera.

Si la suspensió per maternitat subsisteix més enllà de l'extinció del contracte o s'inicia durant cobrament de l'atur, es **considera com temps efectivament cotitzat**.

Suspensió del contracte per paternitat

Aquesta és una de les noves circumstàncies que es regulen com a nou dret a l'àmbit del treball i de la Seguretat Social.

Nous drets laborals i de Seguretat Social

La Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes, amb l'objectiu de contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, estableix un nou dret - a gaudir exclusivament per part del pare -, a un permís i a la corresponent prestació econòmica a càrrec de la Seguretat Social.

Aquest nou dret de suspensió del contracte per paternitat es concreta en **13 dies ininterromputs**, que es poden gaudir **des del final del permís retribuït per naixement**, ja sigui coincidint amb la suspensió per maternitat, **o immediatament després de acabar-se la suspensió per maternitat**.

Aquests 13 dies han d'arribar a 4 setmanes en el termini de 6 anys des de l'entrada en vigor de la llei.

En definitiva, és un dret independent a la suspensió per maternitat.

La Llei orgànica regula el gaudiment d'aquest dret per paternitat de forma diversa segons:

Sigui en el **supòsit de part**: en aquest cas només tindrà dret a gaudir de la suspensió per paternitat l'altre progenitor: el pare o l'altra persona que conformi el nucli familiar en cas de parella homosexual.

Sigui en el **supòsit d'adopció o d'acolliment**: el dret podrà ser gaudit per qualsevol dels dos progenitors, a elecció d'ells. Si la suspensió per maternitat es gaudeix exclusivament per un ells, la suspensió per paternitat haurà de ser gaudida exclusivament per l'altre.

La suspensió per paternitat es pot gaudir **a temps total i a temps parcial**, en les mateixes condicions que es gaudeix la suspensió per maternitat. Excepte en el sentit que el gaudiment a

temps parcial de la suspensió per paternitat ha de ser d'un mínim del 50% de la jornada de treball. Pel que fa a la maternitat no existeix aquesta limitació relativa a la jornada.

El dret a la prestació econòmica per paternitat a càrrec de la Seguretat Social es regula en els mateixos termes i condicions que la situació i prestació per maternitat.

Situacions protegides: naixement, adopció, acolliment, tant preadoptiu com permanent, i també l'acolliment simple (sempre que sigui d'una duració no inferior a 1 any) i l'acolliment provisional.

Requisits dels beneficiaris: el treballador ha d'estar afiliat i en alta a la Seguretat Social, i ha de tenir un període de cotització mínim de 180 dies en els 7 anys immediatament anteriors, o de 360 dies cotitzats en tota la vida laboral prèvia.

Prestació econòmica: es té dret a cobrar una prestació econòmica igual al 100% base reguladora de la incapacitat temporal.

Paternitat i situació d'atur:

Quan en situació de paternitat s'extingeix el contracte de treball, es continua cobrant la prestació econòmica per paternitat i al finalitzar aquest cobrament, s'inicia la situació d'atur.

Si s'està cobrant l'atur i es passa a la situació de paternitat es suspèn la prestació atur i s'inicia el cobrament de la prestació per paternitat. Quan s'acabi la paternitat es reinicia la prestació d'atur.

L'acció protectora de la Seguretat Social dels contractes per la formació

Els contractes per la formació tindran cobertura de Seguretat Social per les prestacions per paternitat.

Altres treballadors i treballadores per compte aliè

Els drets a la suspensió per paternitat es fan extensibles en les mateixes condicions als treballadors per compte aliè i per compte propi dels règims especials agrari, del mar i d'empleats de la llar.

Els treballadors autònoms

Els treballadors autònoms podran gaudir de la paternitat a temps parcial en el termes que s'estableixin reglamentàriament.

En el supòsit de treballadors que siguin responsables directes de cotitzar hauran d'estar al corrent de pagament de les quotes per poder cobrar les prestacions.

Nou dret específic a l'àmbit de la funció pública

S'amplia el permís per paternitat que ha de gaudir el pare de 10 a 15 dies naturals.

Mesures per evitar conseqüències negatives del gaudiment dels drets per paternitat

Si el gaudiment de la paternitat coincideix amb les **vacances anuals**, aquestes es poden gaudir al final de la paternitat malgrat que s'hagi acabat l'any natural.

Durant la suspensió per paternitat és té dret al **gaudiment de qualsevol millora** en les condicions de treball com si s'estigués treballant. En aquest sentit s'ha d'entendre, per exemple, el dret a percebre els increments retributius derivats de l'entrada en vigor d'un nou conveni col·lectiu.

En el mateix sentit, quan es produeixi la reincorporació al treball s'hauran **d'aplicar totes les millores** que s'hagin produït durant la suspensió per paternitat, per exemple una promoció professional que s'hagi pogut produir durant la suspensió per maternitat.

Si es produeix un **acomiadament durant el gaudiment a temps parcial** de la suspensió per paternitat:

- La possible **indemnització** a què es tingui dret s'haurà de calcular a raó del salari a jornada sencera.
- I es tindrà dret a l'atur en funció de la base reguladora calculada a raó de la retribució a jornada sencera.

Si la suspensió per paternitat subsisteix més enllà de l'extinció del contracte o s'inicia durant cobrament de l'atur, es **considera com temps efectivament cotitzat**.

4.4. DURANT LA LACTÀNCIA

Permís retribuït per lactància

És el permís retribuït per l'empresa regulat a l'article 37. 4 de l'Estatut dels Treballadors.

L'hora, o les dues mitges hores de permís retribuït per lactància són acumulables en jornades senceres de treball si ho diu el conveni col·lectiu.

Suspensió del contracte per risc durant la lactància natural

Es tracta d'una nova circumstància que dona nous drets a la dona treballadora.

Nous drets laborals i de Seguretat Social

La Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes estableix un nou dret a la suspensió del contracte de treball durant la lactància natural per risc a la salut de la mare o del lactant, en les mateixes condicions que el dret a la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs. Sempre que no sigui possible un canvi de lloc de treball i s'acrediti el risc per la salut per mitjà dels informes mèdics corresponents.

La duració de la situació serà des de que es suspengui el contracte de treball per risc derivat del lloc de treball o de les condicions en les quals es treballa i fins la reincorporació al treball i, com a màxim, fins els 9 mesos del fill o filla.

Aquest nou dret de la Seguretat Social es regula en idèntiques condicions que el risc durant l'embaràs.

Requisits per accedir-hi: només cal estar donat d'alta a la Seguretat Social en el moment que es produeixi la circumstància. No cal tenir un període mínim de cotització.

La prestació econòmica a càrrec de la Seguretat Social o de les mútues es farà efectiva com si es tractés d'una contingència professional, i serà del 100% de la base reguladora de les contingències professionals.

Reconeixement, gestió i pagament de la prestació econòmica: la prestació haurà de ser reconeguda, gestionada i pagada per les mútues d'accidents de treball i malalties professionals.

Es regula expressament el dret per **les funcionàries civils de l'Estat**.

Es modifica la Llei de **l'estatut marc del personal estatutari** dels serveis de salut per excloure les situacions de risc durant l'embaràs de la possibilitat que les direccions dels centres sanitaris tenen de suspendre les regulacions relatives a la jornada de treball per circumstàncies extraordinàries.

A les treballadores per compte aliè dels règims especials agrari, del mar i empleats de la llar se'ls hi fan extensibles els drets amb motiu de risc durant la lactància natural, en els mateixos termes i condicions del règim general de la Seguretat Social.

Pel que fa a les **treballadores autònomes**: cal dir que aquest dret a la suspensió per risc durant la lactància natural es fa extensible també, però en les condicions que s'estableixin reglamentàriament, a les treballadores per compte propi dels règims especials agrari, del mar i autònoms.

Durant la situació de risc durant la lactància natural es manté **l'obligació empresarial de cotitzar** i el temps en què s'està en aquesta situació consta com a temps efectivament cotitzat.

L'acció protectora de la Seguretat Social dels contractes per la formació

Els contractes per la formació tindran cobertura de Seguretat Social per les prestacions per paternitat i durant risc durant la lactància natural.

Nou dret específic a l'àmbit de la funció pública:

Es gaudeix de la situació de suspensió del contracte per risc durant la lactància natural fins els 12 mesos del nen o nena.

Mesures per evitar efectes negatius del gaudiment del dret a la suspensió del contracte per risc durant la lactància natural:

Si la situació de risc durant la lactància natural coincideix amb les vacances anuals, aquestes es podran gaudir al finalitzar la situació de risc durant la lactància natural, malgrat que ja s'hagi acabat l'any natural.

4.5. PER TENIR CURA DE FILLS

Reducció de jornada

Nou dret laboral a l'Estatut dels Treballadors:

La Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes introdueix algunes modificacions importants a la regulació que l'Estatut dels Treballadors fa del dret a la reducció de jornada.

Es tindrà dret a la reducció de jornada per tenir cura de fills **fins que aquests compleixin 8 anys** (abans era fins a 6 anys d'edat).

La reducció de jornada que fins ara era d'un mínim d'un terç i un màxim de ½ jornada que es treballa, ara **podrà ser d'entre 1/8 i ½ jornada**. Sempre amb la reducció proporcional del sou.

La **distribució i/o adaptació de la jornada** per gaudir dels drets de “conciliació” s’haurà de fer per la negociació col·lectiva.

En definitiva, la Llei orgànica per la igualtat efectiva no resol el problema de la concreció horària per al gaudiment de la reducció de jornada o d’altres formes possibles per a la conciliació de la vida laboral i familiar.

Sens perjudici d’analitzar aquesta qüestió en una futura nota informativa sobre negociació col·lectiva i igualtat efectiva entre dones i homes, cal posar de relleu la importantíssima sentència del Tribunal Constitucional de 15 de gener de 2007.

En aquesta sentència el Tribunal Constitucional analitza la denegació empresarial d’una sol·licitud per adaptar la jornada, via reducció de jornada, en què la treballadora volia treballar íntegrament uns dies i no treballar la resta de dies de la setmana, i fer-ho només en un dels torns de treball.

El Tribunal Constitucional reconeix el dret sol·licitat per la treballadora amb uns importants raonaments que, per la seva importància es transcriuen a peu de pàgina 73 .

Nou dret específic a l’àmbit de la funció pública

El dret a reducció de jornada per tenir cura de fill o filla **s’amplia fins que aquests facin els 12 anys.**

73 .- La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa. A ello contribuye el propio precepto legal, que no contiene ninguna precisión sobre la forma de concreción horaria de la reducción de jornada, ni establece si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego.

Dado que esta valoración de las circunstancias concretas no se ha realizado, debemos concluir que no ha sido debidamente tutelado por el órgano judicial el derecho fundamental de la trabajadora. La negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina.

Subsidi d'atur per pèrdua d'un treball a temps parcial

Es modifica la Llei General de la Seguretat Social per tal d'establir, encara que no sigui com a conseqüència d'una reducció de jornada, el dret a cobrar el subsidi d'atur per pèrdua d'un treball a temps parcial, a raó del 80% de l'IPREM, independentment de les hores treballades.

Mesures per evitar les conseqüències negatives pel gaudiment del dret a la reducció de jornada per tenir cura de fills

Com en altres àmbits, la Llei orgànica estableix un seguit de mesures per tal d'evitar conseqüències negatives pel fet de gaudir d'aquests drets.

En el supòsit de gaudiment de reducció de jornada per tenir cura de fills fins els 8 anys, la llei orgànica estableix que **en cas d'acomiadament** el càlcul de la **indemnització** per acomiadament, de la base reguladora de l'atur i de la quantia màxima i mínima de **l'atur** es farà segons el salari íntegre corresponent a la jornada sencera de treball.

Amb el mateix objectiu d'evitar conseqüències negatives pel gaudiment de drets de conciliació, **les cotitzacions dels 2 primers anys de reducció** de jornada per tenir cura de fills es computaran incrementades fins el 100%, als efectes de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Excedència

Nous drets laborals a l'Estatut dels Treballadors:

Pel que fa a **l'excedència voluntària** el temps mínim deixa de ser 2 anys i passa a ser de 4 mesos. Es podrà sol·licitar excedència voluntària per un període de 4 mesos.

Pel que fa a **l'excedència per tenir cura de fills**, la llei per la igualtat introdueix dues novetats a tenir en compte: fa extensible el dret a l'excedència també amb motiu **d'acolliment provisional de menor** i, pel que fa al gaudiment, introdueix la **possibilitat de gaudiment fraccionat**.

Malgrat que la llei no especifica allò que vol dir gaudiment fraccionat, sembla clar que el període de 3 anys d'excedència des del naixement, adopció o acolliment es podrà gaudir en períodes discontinus, intercalant treball i situació d'excedència, fins que el fill o filla tingui 3 anys. Es tracta de permetre la modulació del gaudiment del dret a l'excedència a les necessitats reals de conciliació.

Nou dret específic a l'àmbit de la funció pública

En supòsit d'excedència per tenir cura de fills s'amplia la reserva del mateix lloc de treball fins als 2 anys.

Mesures per evitar les conseqüències negatives pel gaudiment del dret a l'excedència per tenir cura de fills

La Llei orgànica estableix un seguit de mesures per tal d'evitar conseqüències negatives pel fet de gaudir d'aquests drets. En aquest sentit, els 2 primers anys (fins ara 1) es consideraran efectivament cotitzats a tots els efectes i seran 30 mesos en cas de família nombrosa general i 36 mesos en cas de família nombrosa especial.

També, **si abans de l'excedència es tenia reducció de jornada** per cura fills o familiars, a efectes de cotització durant l'excedència es computarà la cotització durant reducció de jornada al 100% de la jornada sencera.

4.6. PER TENIR CURA DE FAMILIARS

Reducció de jornada

Nou dret laboral a l'Estatut dels Treballadors: no n'hi ha cap.

Això sí, la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes faculta a la negociació col·lectiva per adaptar i flexibilitzar la jornada amb motiu de conciliació entre la vida laboral i familiar. Aquesta qüestió s'analitzarà específicament en una altra nota informativa sobre negociació col·lectiva i dret a la igualtat efectiva entre dones i homes.

A l'àmbit de la funció pública s'ha regulat un nou dret específic:

Per **tenir cura d'un familiar de 1r. grau de consanguinitat i afinitat que estigui malalt** greu es tindrà dret a una reducció de jornada de fins la $\frac{1}{2}$, però amb retribució íntegra durant un mes.

Mesures per evitar les conseqüències negatives pel gaudiment del dret a la reducció de jornada per tenir cura de familiars

Com en altres àmbits, la Llei orgànica estableix un seguit de mesures per tal d'evitar conseqüències negatives pel fet de gaudir d'aquests drets.

En el supòsit de gaudiment de reducció de jornada per tenir cura de familiars la Llei orgànica estableix que **en cas d'acomiadament** el càlcul de la **indemnització** per acomiadament, de la base reguladora de l'**atur** i de la quantia màxima i mínima de l'atur es farà segons el salari íntegre corresponent a la jornada sencera de treball.

Amb el mateix objectiu d'evitar conseqüències negatives pel gaudiment de drets de conciliació, **les cotitzacions del primer any** de reducció de jornada per tenir cura de familiars es computaran incrementades fins el 100%, als efectes de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Excedència

Nou dret laboral a l'Estatut dels Treballadors:

S'amplia la duració de l'excedència per tenir cura de familiar fins a 2 anys (fins ara era un màxim d'1 any).

Nou dret específic a l'àmbit de la funció pública:

S'amplia la duració de l'excedència per tenir cura de familiar fins a 3 anys i la reserva del mateix lloc fins als 2 anys.

Mesures per evitar les conseqüències negatives pel gaudiment del dret a l'excedència per tenir cura de familiars

La Llei orgànica estableix un seguit de mesures per tal d'evitar conseqüències negatives pel fet de gaudir d'aquests drets. En aquest sentit, el **1 primer any** (fins ara 0) es consideraran efectivament cotitzats a tots els efectes.

També, **si abans de l'excedència es tenia reducció de jornada** per cura fills o familiars, a efectes de cotització durant l'excedència es computarà la cotització durant reducció de jornada al 100% de la jornada sencera.

4. 7. DRETS DE LA DONA VÍCTIMA DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Drets de les treballadores i funcionàries

Ja estan vigents des de l'entrada en vigor de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Ara el que volem és recordar-los

abans de veure les novetats que en aquest àmbit introdueix la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes.

Els drets de la dona treballadora víctima de la violència de gènere, que ja varen ser analitzats a la Nota Informativa núm. 5/2005⁷⁴, són:

- Reducció o reordenació del temps de treball.
- Canvi de centre de treball i mobilitat geogràfica. Suspensió del contracte de treball.
- Extinció del contracte de treball.
- Dret a l'atur i drets de seguretat social derivats de la suspensió i de l'extinció del contracte de treball.

I a la vegada, la dona treballadora víctima de la violència de gènere gaudeix de proteccions jurídiques específiques:

- En relació a les absències i faltes de puntualitat.
- Nova circumstància per la declaració de la nul·litat de l'acomiadament.

Ara, amb la llei d'igualtat, es regula a l'Estatut dels Treballadors i a la Llei de procediment laboral la nul·litat de l'acomiadament de la dona treballadora víctima de la violència de gènere durant el gaudiment dels anteriors drets.

A la funció pública s'estableix un nou dret específic:

Durant els **dos primers mesos de la situació d'excedència** la dona treballadora funcionària tindrà **dret a cobrar les retribucions íntegres** i les prestacions familiars per fill a càrrec.

4.8. ENTRADA EN VIGOR DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ

Àmbit de l'Estatut dels Treballadors

Les mesures en matèria de suspensió del contracte per maternitat i paternitat seran d'aplicació als naixements, adopcions o acolliments que es produeixin a partir de l'entrada en vigor de la llei.

Les modificacions introduïdes en matèria de suspensió de contracte per risc durant l'embaràs seran d'aplicació a les suspensions que es produeixin a partir de l'entrada en vigor de la llei.

⁷⁴ .- Podeu accedir al text de la Nota Informativa 5/2005 des de: <http://www.ccoo.cat/ceres/docweb/informes/0000000834.doc>

Àmbit de la funció pública de l'Administració General de l'Estat

Les mesures específiques introduïdes per la Llei d'igualtat a l'àmbit de la funció pública de l'Estat - i que en aquesta Nota Informativa s'identifiquen com "nous drets específics a l'àmbit de la funció pública" - tenen caràcter retroactiu respecte a fets causants i vigents a 1 de gener de 2006.

Àmbit de la Llei general de la seguretat social

S'aplicaran a les prestacions o circumstàncies que es produeixin després de l'entrada en vigor de la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes:

1. La consideració com a cotitzats dels períodes de maternitat i paternitat posteriors a l'extinció contractual o que s'inici durant la percepció de la prestació d'atur.
2. La cotització complementària en supòsits en els que no es té dret a la suspensió del contracte i al cobrament de la prestació econòmica de la Seguretat Social, consistent en una cotització igual a 112 dies per cada part i de 14 dies més per cada fill a partir del segon.
3. La consideració de cotitzats al 100% dels períodes de reducció de jornada i de l'excedència per tenir cura de fills i de familiars.
4. El dret a cobrar el subsidi d'atur per pèrdua d'un treball a temps parcial, a raó del 80% de l'IPREM, independentment de les hores treballades.

5. NOVES PROTECCIONS LEGALS

La Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes també regula noves proteccions dels drets de treballadors i treballadores a l'àmbit de treball.

5.1. EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

S'estableix el dret a la protecció front l'assetjament amb la modificació de l'art 4.2.e). de l'Estatut dels Treballadors.

Es regula una nova causa d'acomiadament a l'art. 54.2.g). de l'ET: l'assetjament sexual i per raó de sexe.

5.2. EN MATÈRIA D'ACOMIADAMENT NUL

La Llei orgànica estableix que hauran de ser declarats nuls (amb l'obligació empresarial de reincorporació al lloc de treball) els acomiadaments que es produeixin durant les situacions següents:

- Durant el període de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, durant l'embaràs, durant el període de maternitat, i durant la situació de risc durant lactància natural.
- Durant una malaltia causada per l'embaràs, el part o la lactància natural.
- Durant el gaudiment dels drets de lactància, fills prematurs i reducció de jornada per cura de fills o familiars, i també durant l'excedència.
- Durant l'exercici dels seus drets laborals per part de la dona treballadora víctima de la violència de gènere.
- En el moment de la reincorporació al treball després de suspensió per maternitat i paternitat, i fins els 9 mesos des de naixement, adopció o acolliment.

5.3. NOVES INFRACIONS REGULADES PER LA LLEI D'INFRACIONS I SANCIONS DE L'ORDRE SOCIAL (LISOS)

La Llei orgànica per la igualtat estableix noves faltes de les empreses que són objecte d'infracció administrativa, que es poden denunciar davant de la Inspecció de Treball i que poden comportar la imposició de sancions econòmiques.

S'estableix com a nova **falta greu** l'incompliment d'obligacions en matèria de plans d'igualtat.

S'estableix com a nova falta molt greu les decisions de l'empresa que suposin discriminació directa o indirecta, l'assetjament sexual o per raó de sexe, i l'incompliment manifest dels plans d'igualtat.

També s'estableixen noves responsabilitats empresarials específiques per la comissió de faltes molt greus en matèria igualtat:

- a) La pèrdua automàtica dels ajuts, bonificacions i beneficis dels programes ocupació, dels quals pogués gaudir l'empresa.
- b) L'exclusió de l'accés als beneficis durant 6 mesos.

Alternativament: les empreses que hagin estat objecte d'acta d'infracció en matèria d'incompliment del respecte al dret a d'igualtat de tracte i d'oportunitats podran substituir les sancions per l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat

6. ALTRES MODIFICACIONS LEGALS

6.1. LLEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

La Llei orgànica per la igualtat introdueix un nou paràgraf 4 a l'article 5 de la LPRL per tal d'establir l'obligació de les administracions públiques de promoure l'efectivitat del principi igualtat, a partir de les variables relacionades amb el sexe en estadístiques, estudis, investigacions, etc., en la mesura que cal detectar i prevenir danys derivats del treball vinculats amb el sexe.

6.2. LLEI D'OCUPACIÓ

La Llei orgànica per la igualtat introdueix un nou article 22 bis a la Llei d'ocupació per tal de preveure expressament que els serveis públics d'ocupació hagin de vetllar per evitar la discriminació en l'accés a l'ocupació.

7. BONIFICACIÓ DE QUOTES DE SEGURETAT SOCIAL

La Llei orgànica per la igualtat **AMPLIA** la bonificació de les quotes de la seguretat social (100%) als contractes d'interinitat per substituir persones en situació de risc durant la lactància natural i la situació de paternitat.

AMPLIA, també, la bonificació de les quotes de la seguretat social (100%) als contractes d'interinitat per substituir a treballadors autònoms, socis treballadors o socis de treball de les societats cooperatives en situació de risc durant la lactància natural i la situació de paternitat.

I, finalment, s'**AMPLIA** la bonificació de les quotes de la seguretat social (100%) a la co-tització empresarial dels treballadors, dels treballadors autònoms, socis treballadors i socis de treball que siguin substituïts també durant situació de risc durant la lactància natural i la situació de paternitat.

8. NOVES PROTECCIONS PROCESSALS

La Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes estableix un seguit de mesures de caràcter processal que és necessari tenir en compte:

- La **possibilitat de reclamar, de forma acumulada**, en el mateix procediment judicial (acomiadament, rescissió del contracte de treball, reclamació de quantitat, etc.) la indemnització derivada de la discriminació o lesió d'un dret fonamental.
- La **compatibilitat de l'indemnització** per danys i perjudicis per vulneració de drets fonamentals amb la indemnització per modificació i extinció del contracte de treball.
- La declaració de **nul·litat de l'acomiadament** que es produeixi durant el gaudiment dels drets, que ja s'ha posat de manifest anteriorment.
- La regulació **d'una nova demanda d'ofici** a instàncies de l'autoritat laboral com a conseqüència d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que constati l'existència d'una discriminació per raó de sexe.
- La **integració del principi d'igualtat** en la interpretació i aplicació de les normes laborals.
- La Llei orgànica també reafirma les previsions legals que ja estan legalment previstes en matèria de:
 - Tutela judicial efectiva - **garantia de indemnitat** (dret a no ser represaliat com a conseqüència d'exercir accions de denúncia o reclamació judicial contra l'empresa).
 - **Nul·litat dels actes discriminatoris.**
 - **Inversió de la càrrega de la prova** (és l'empresa la que ha de demostrar que no hi ha hagut discriminació).
 - La **legitimació del sindicat** per intervenir en procediments judicials sobre la defensa del dret a no ser discriminat per raó de sexe. En els procediments per assetjament només pot denunciar la persona assetjada.
 - La demanda judicial contra la discriminació es podrà formular també **quan la relació de treball ja hagi finalitzat.**

ANNEX II

LLEI ORGÀNICA PER LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

(Extractes de les qüestions relatives al treball)

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.

TÍTULO II

Políticas públicas para la igualdad

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del emprendimiento femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 18. Informe periódico.

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Artículo 19. Informes de impacto de género.

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos.

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.

f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos

que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35.Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

TÍTULO IV

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO I

Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Artículo 42.Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43.Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la

aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Igualdad y conciliación

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

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

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

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

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.

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

CAPÍTULO II

El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52. Titulares de órganos directivos.

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

CAPÍTULO III

Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 59. Vacaciones.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61. Formación para la igualdad.

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

CAPÍTULO IV

Fuerzas Armadas

Artículo 65. Respeto del principio de igualdad.

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 66. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

CAPÍTULO V

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Artículo 67. Respeto del principio de igualdad.

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 68. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

TÍTULO VI

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Artículo 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

Artículo 70. Protección en situación de embarazo.

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Artículo 71. Factores actuariales.

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Téngase en cuenta la disp. final 8ª(), que establece que lo previsto en el ap. 2 de este artículo, entra en vigor el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 72. Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

TÍTULO VII

La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

TÍTULO VIII

Disposiciones organizativas

Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 77. Las Unidades de Igualdad.

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.

c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78. Consejo de Participación de la Mujer.

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

ANNEX III

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Extractes sobre les qüestions relatives al principi d'igualtat, amb les modificacions introduïdes per la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat)

Artículo 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 5. Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 17.No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por Ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesio-

onal o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 23.Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

Artículo 24.Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Salarios

Artículo 26.Del salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los período-

dos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Tiempo de trabajo

Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso,

objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior. Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 38. Vacaciones anuales.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplica-

ción de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Suspensión del contrato

Artículo 45.Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de la partes.

b) Las consignadas válidamente en el contrato.

c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

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

e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

k) Excedencia forzosa.

l) Por el ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 46.Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial

o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 48 bis.Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 52.Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52 c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52 c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido precedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

Artículo 64. Competencias.

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

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 plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus 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 utilizan.

9º Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el 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.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

10. 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.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

Artículo 85.Contenido.

1. 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 cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que lo conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Decimoséptima. Discrepancias en materia de conciliación

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento

establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Decimoctava .Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida

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

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

