

NOTA INFORMATIVA Núm. 4/2007

ASPECTES LABORALS I DE SEGURETAT SOCIAL A LA LLEI ORGÀNICA PER LA IGUALTAT EFFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

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, excepte pel que fa a aquelles qüestions relacionades directament amb la negociació col·lectiva que seran objecte d'una altra nota informativa posterior, més específica. Aquest text, per tant, és merament divulgatiu, per donar a conèixer les novetats.

El contingut de la present Nota Informativa s'exposarà seguint el següent índex.

ÍNDEX

1. Consideracions generals sobre la llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit del treball.
1. Principi d' igualtat a l'ocupació pública i en els contractes de les administracions públiques.
2. Principi d'igualtat de tracte i d' oportunitats a la relació de treball assalariat.
3. Drets en matèria de temps de treball: “conciliació”.
 - 4.1. Durant l' embaràs.
 - 4.2. Permisos retribuïts.
 - 4.3. Amb motiu del part, adopció o acolliment.
 - 4.4. Durant la lactància.
 - 4.5. Per tenir cura de fills.
 - 4.6. Per tenir cura de familiars.
 - 4.7. Especial situació de la dona víctima de la violència domèstica.
 - 4.8. Entrada en vigor de mesures de conciliació.
4. Noves proteccions legals.
 - 4.1. Assetjament sexual i per raó de sexe.
 - 4.2. Acomiadaments nuls.
 - 4.3. Noves infraccions a la LISOS.
6. Altres modificacions legals
 - 6.1. Modificacions a la Llei de prevenció de riscos laborals.
 - 6.2. Modificacions a la Llei d' ocupació.
7. Bonificacions de quotes de la Seguretat Social.
8. Noves proteccions processals.

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

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 altres ¹.

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. A aquesta qüestió es referirà, expressament i exclusiva, una posterior nota informativa.

1. 2. Principals definicions de la llei orgànica

La Llei orgànica té com a objecte 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 ”.

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 aspectes de la anomenada “conciliació de la vida laboral i familiar” i a noves garanties jurídiques.

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 -i que darrerament també s' utilitza en normes legals internes: les definicions conceptuals.

D'aquesta forma les definicions més importants de la llei orgànica, que s'han de tenir en compte a l' hora de analitzar el seu contingut, són:

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 pugués 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 de un sexe en desavantatge particular amb respecte a persones de l' altre, excepte els casos on aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin 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 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.

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.

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 en la mesura que subsisteixin les situacions de desigualtat, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l' objectiu que es vulgui en cada cas. En cap cas poden comportar la segregació de les dones respecte dels homes per mitjà del manteniment de règims jurídics separats segons el sexe.

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 arribar-hi”*.

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

- Que, actualment, bona part de la societat continua adjudicant a la dona les tasques i la responsabilitat sobre el treball domèstic ².
- Que el treball assalariat de la dona treballadora esta 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.

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

És imprescindible constatar i tenir present que **la dona continua tenint assignada socialment la responsabilitat del treball domèstic**, malgrat els canvis - no substancials - que s' han produït els darrers anys, per adoptar les mesures que permetin avançar per fer real la igualtat efectiva de tracte i d' oportunitats al món del treball.

El fet que la dona assumeixi, quasi en exclusiva, la responsabilitat del treball domèstic ha de tenir-se en consideració des de dues perspectives: primera, avui ja quasi ningú posa en dubte que les activitats que es realitzen a l'àmbit familiar, té 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; la segona perspectiva que cal tenir en compte és que aquesta responsabilitat sobre les tasques domèstiques situa a la dona en pitjor situació respecte de l' home tant en la igualtat de tracte com en la igualtat d' oportunitats en el moment d' entrar al mercat de treball i també quan ja està treballant. Per posar un exemple - sobre el que tornarem de forma específica 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), front al paper social de l' home (treballar fora de la llar).

La formació professional i el mercat de treball estan dualitzats i segmentats segons el gènere. Això 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 la dona, les funcions que continua realitzant 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 en aquest sentit s' estableixin per aconseguir la igualtat de tracte i d' oportunitats.

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

El menor valor social del treball de las dones té el seu origen en diverses raons, 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, les dones 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 - en favor de la que es considera la seva responsabilitat social -, abans que els homes.

Finalment, i com a “resum”, 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.

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.

CICLE DE VIDA	CIRCUMSTÀNCIES DE 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 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 la dona. Cicle de vida i igualtat d'oportunitats.

2. PRINCIPI D'IGUALTAT A L'OCUPACIÓ PÚBLICA I EN ELS CONTRACTES DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

2. 1. Principi d'igualtat a l'ocupació pública

Com ja s'ha dit a l'inici, les previsions de la Llei orgànica a l' àmbit de la funció pública són molt més concretes que a l' àmbit de l' empresa privada. La llei orgànica obliga a les administracions públiques , i més en concret a l' Administració General de l' Estat i els seus organismes públics, a les següents qüestions concretes :

A actuar amb els criteris i els objectius de remoure els obstacles i els estereotips socials que dificulten o obstaculitzen arribar a la igualtat efectiva, i a facilitar la conciliació sense perjudici de la formació i la promoció, etc.

A garantir la presència equilibrada ³ dels homes i les dones en els òrgans de selecció i valoració dels treballadors i treballadores.

³ .- 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%.

A realitzar informes d'impacte de gènere en les proves d'accés a la funció pública.

A portar a terme mesures d'acció positiva en matèria de formació.

A realitzar activitats de formació per a la igualtat.

A establir, de forma negociada, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquests protocols hauran de ser aprovats per Reial Decret i entraran en vigor en el termini de 6 mesos des de l'entrada en vigor del Reial Decret; la Llei Orgànica no estableix, però, cap termini per la negociació i l'aprovació del Reial Decret.

A realitzar avaluacions sobre el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats a l'ocupació pública i a informar anualment sobre la seva aplicació efectiva.

2.2. Principi d'igualtat i contractes externalitzadors de les administracions públiques

En aquest aspecte la Llei orgànica 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 a que el Consell de Ministres determini, anualment, els contractes de l'Administració General de l'Estat i dels seus organismes públics, que obligatòriament hauran d'incloure mesures per promoure la igualtat efectiva.

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. PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS I RELACIÓ DE TREBALL ASSALARIAT

La Llei orgànica, a l' àmbit del treball assalariat, estableix que el principi d'igualtat de tracte i d' oportunitats s' ha de garantir i fer efectiu en tots els moments i circumstàncies de la relació, és a dir:

- En el moment de l' **accés a l' ocupació i en el moment de la contractació.**
- A l' hora de regular i aplicar els sistemes de **classificació professional.**
- En el moment de regular i fer efectius els mecanismes per a la **promoció professional.**
- En totes les **condicions de treball, individuals i col·lectives:** retribució, temps de treball, salut en el treball, etc.
- De forma especial la Llei orgànica per la igualtat es fixa com a objectiu eradicar del món del treball les conductes d' **assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.**
- Finalment, també s' ha de garantir el principi d' igualtat de tracte i d' oportunitats en el moment de la **pèrdua del lloc de treball** i en l'**accés a les prestacions públiques** de la Seguretat Social.

En cadascuna d' aquests circumstàncies ja hi ha previsions legals a l'Estatut dels Treballadors que prohibeixen la discriminació per raó de sexe. Ara, la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre dones i homes obliga a les empreses a respectar el principi d'igualtat de tracte i d' oportunitat i a adoptar mesures o plans d' igualtat - prèvia negociació amb els representants dels treballadors-, per arribar-hi de forma real i efectiva. També estableix nous drets a favor dels representants dels treballadors en matèria d' informació, de control i vigilància del compliment del principi d' igualtat i de negociació col·lectiva.

Totes aquestes qüestions seran, però, objecte d' una posterior nota Informativa.

4. DRETS EN MATÈRIA DE TEMPS DE TREBALL: “CONCILIACIÓ”⁴

- 4.1. Durant l’ embaràs.**
- 4.2. Permisos retribuïts.**
- 4.3. Amb motiu del part, adopció o acolliment.**
- 4.4. Durant la lactància.**
- 4.5. Per tenir cura de fills.**
- 4.6. Per tenir cura de familiars.**
- 4.7. Especial situació de la dona víctima de la violència domèstica.**
- 4.8. Entrada en vigor de mesures de conciliació.**

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 .- 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 esta 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.

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 es farà efectiva com si es tractés d'una contingència professional ⁵, i serà del 100% de la base reguladora de les contingències professionals. Fins ara la prestació econòmica era del 75% de la base reguladora de les contingències comunes.

Gestió i pagament de la prestació econòmica : abans la prestació només podia ser gestionada i pagada per l' INSS , ara també podrà ser 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.

⁵ .- Aquesta equiparació a la contingència professional només es produeix a efectes de la prestació econòmica i a com accedir-hi.

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 posteriors al part , a l'adopció o a 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 o, en el cas de tenir més de 6 anys si tenia una discapacitat. Ara, amb la Llei d'igualtat desapareixen aquests límits d' edat del menor adoptat o acollit.

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 aportí 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 treballi, 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 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.

Atur i maternitat

Si és 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 o, en el cas de tenir més de 6 anys si patia una discapacitat. Ara, amb la Llei d'igualtat desapareixen aquests límits d' edat del menor adoptat o acollit.

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.

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 es farà efectiva com si es tractés d'una contingència professional, i serà del 100% de la base reguladora de les contingències professionals.

Gestió i pagament de la prestació econòmica : la prestació també podrà ser 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 l'embaràs 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 $\frac{1}{2}$ jornada que es treballa, ara **podrà ser d' entre $\frac{1}{8}$ i $\frac{1}{2}$ 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 ⁶ .

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.

⁶ .- *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 familiars 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; 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. 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. 5/2005⁷, 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.

⁷.- Podeu accedir al text de la Nota Informativa 5/2005 des de:
<http://www.ccoo.cat/ceres/docweb/informes/0000000834.doc>

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.

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 INFRACCIONS regulades per la Llei d'Infraccions 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 d'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 cotització 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.**

CERES

Barcelona, 27 de març de 2007