

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS RELACIONES LABORALES

Aunque las primeras leyes de igualdad de oportunidades se remontan a los albores del siglo XX (La **Ley de 13.3.1900**, que fijaba un plazo de descanso postparto y reconocía el derecho a interrumpir la jornada una hora al día a la trabajadora con hijos lactantes o la **Ley de 20.2.1912**, que establecía el derecho de la empleada de centros no fabriles a utilizar un asiento), debemos esperar al establecimiento en nuestro país de un Estado Social y Democrático de Derecho para encontrar en nuestro Derecho verdaderas y efectivas normas de igualdad de oportunidades.

De entre ellas, es bandera la **Ley de Igualdad de hombres y mujeres de 22 de marzo de 2007** que, en desarrollo de los artículos 14 (igualdad formal) y 9.2 (igualdad material) de la Constitución, promulga una batería de medidas encaminadas a hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a lograr una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares lo que se ha traducido, sobre todo, en la ampliación de la protección de la crianza del hijo.

Siguiendo el proceso desde que la mujer conoce su estado de embarazo hasta que el pequeño alcanza la edad de los ocho años, podemos exponer las siguientes medidas contempladas en nuestro ordenamiento jurídico, recordando siempre que la mayoría de ellas pueden ser mejoradas por Convenio Colectivo lo que, a menudo, ocurre en Ford España:

- 1. Comunicación del embarazo.** No es obligatorio comunicar el embarazo a la empresa, incluso es contraproducente hacerlo en las entrevistas de selección de personal para contratar. Sin embargo, es cierto que el empresario debe saberlo para adoptar las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales por lo que es recomendable comunicarlo -por escrito, con acuse de recibo-, a partir del segundo o tercer mes de embarazo.
- 2. Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo por el tiempo indispensable y siempre con previo aviso y justificación (Art. 37.3.f del Estatuto de los trabajadores- en adelante ET)
- 3. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo** en el caso de que exista un riesgo para la seguridad y salud de la embarazada o del feto y, previamente, el empresario haya adoptado todas las medidas posibles para evitar dichos riesgos y, aun así, no hubiese puesto acondicionado en la empresa para la trabajadora. En este caso, pasará a la Seguridad Social hasta que se elimine el riesgo o hasta que comience el permiso de maternidad, percibiendo una prestación igual al 100% de su base reguladora por contingencias profesionales (Art. 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)
- 4. Permiso de dos días por 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. También con previo aviso y justificación y teniendo en cuenta que, si se necesita desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días (Art. 37.3.b ET)

- 5. Suspensión del contrato por paternidad** en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, de hasta 13 días ininterrumpidos a disfrutar, en el supuesto de parto, por el padre u otro progenitor. Y ello desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta que finalice el permiso de maternidad o inmediatamente después de éste. Esta suspensión -que permite la corresponsabilidad en los cuidados del niño-, puede disfrutarse también en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo empresa-trabajador. Con todo, el trabajador deberá comunicar al empresario el ejercicio de este derecho con la debida antelación (Art. 48 bis ET)
- 6. Suspensión del contrato por maternidad** en los supuestos de parto, adopción o acogimiento, por una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En el caso de fallecimiento de la madre el otro progenitor podrá hacer uso del derecho y, en el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido. En el caso de que ambos progenitores trabajen, y siempre que la madre descanse las seis semanas posteriores al parto, este permiso podrá disfrutarse de manera compartida, bien simultáneamente, bien de forma sucesiva. Se establecen ampliaciones del tiempo de permiso en caso de partos prematuros o de supuestos de discapacidad del hijo (Art. 48 ET). Igualmente, la prestación es el 100% de la base reguladora, en este caso de la base de contingencias comunes (normalmente el 100% del salario)
- 7. Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia.** Si existiese riesgo en el puesto de trabajo para la salud de la madre o el lactante, la ley de Prevención de Riesgos Laborales establece las mismas medidas que en el supuesto de riesgo durante el embarazo, pasando la trabajadora a recibir una prestación de la Seguridad Social equivalente al 100% de su salario hasta que se eliminen esos riesgos o el niño tenga nueve meses. Es indistinto que la lactancia sea natural o artificial (Art. 26.4 Ley de Prevención de Riesgos Laborales)
- 8. Permiso de lactancia.** Consiste en la posibilidad de ausentarse durante una hora diaria del trabajo hasta que el hijo cumpla nueve meses. Esta hora se puede dividir en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada en media hora o bien acumularse en jornadas completas. El permiso puede disfrutarse indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Igualmente, es indistinto que la lactancia sea natural o artificial (Art. 37.4 del ET)
- 9. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización.** Además de las ampliaciones del tiempo de disfrute de la maternidad, cuando se tenga un hijo prematuro se establece en el artículo 37.4 bis del ET el derecho a ausentarse del trabajo durante una hora o a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas.
- 10. Reducción de jornada como mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2 por razones de guarda legal de un menor de 8 años** o de una persona con discapacidad, o por el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo. Debe tenerse en cuenta que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute tanto de este derecho como el de permiso de lactancia corresponde al trabajador aunque siempre deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria (Art. 37.5 y 4 del ET)

- 11. Reducción de jornada o reorganización del tiempo de trabajo a trabajadora víctima de violencia de género** y ello para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (Art. 37.7 del ET)
- 12. Reducción de jornada de al menos la 1/2 de aquella para el cuidado de hijo enfermo de cáncer o de otra enfermedad grave** que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de un cuidado directo, continuo y permanente del progenitor, y como máximo hasta que el menor cumpla 18 años.
- 13. Suspensión del contrato de trabajadora víctima de violencia de género** durante seis meses para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral prorrogables por tiempos de hasta tres meses y hasta un máximo de 18 (Art. 45.1.n ET)
- 14. Excedencia por cuidado de hijos** por tiempo no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento o de hasta dos años **por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que no puedan valerse por sí mismos. Debe tenerse en cuenta que el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia seguirá -como situación asimilada-, de alta en la Seguridad Social salvo para las prestaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, y será computable a efectos de antigüedad además de que, durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su mismo puesto de trabajo y, transcurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Además, de todo lo anterior, los dos primeros años cuando se trate de cuidado de hijos y del primero si se trata de cuidado de familiar, se entenderán cotizados para todas las prestaciones de la Seguridad Social salvo para la incapacidad temporal y el desempleo (Art. 46.3 del ET)

- 15. A parte de las anteriores, existen otras fórmulas para conciliar la vida personal, familiar y laboral** como:
 - a) La excedencia voluntaria** del artículo 46.2 ET para el trabajador con, al menos, un año de antigüedad en la empresa que, por cualquier motivo personal, quiera dejarla por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años y con un derecho al reingreso preferente.
 - b) El derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada** para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero siempre que se establezca en la negociación colectiva o se llegue a un acuerdo con el empresario, por lo que es de suma importancia que se recoja en el convenio colectivo o será un derecho sin contenido (Art. 34.8 ET)
 - c) Derecho a permisos para exámenes y a adaptar la jornada** para la promoción y formación en el trabajo (Art. 23 ET)
 - d) Derecho a disfrutar las vacaciones fuera del período vacacional** cuando por motivo del embarazo, parto o lactancia, no se hayan podido gozar en los períodos señalados en el calendario laboral (Art. 38.3 ET) Doctrina ampliable a cuando el trabajador se encuentra en incapacidad temporal según la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo.

e) Finalmente, deben tenerse en cuenta **los permisos que, como mejoras de la ley, recoja la negociación colectiva** como sucede con los permisos no retribuidos para la atención de menores que se establecen en nuestro convenio colectivo.

Para finalizar, hay que recordar que si la solicitud o disfrute de los derechos de conciliación que hemos estudiado provocan una represalia del empresario, esa actitud es totalmente antijurídica y puede llevar, por ejemplo, a la nulidad de la sanción o despido cuando esos sean los móviles de la empresa. Ello quiere decir que, si se pide uno de los anteriores permisos o reducciones de jornada -sobre todo los que protegen la maternidad-, y el empleador nos despide, existirá un indicio discriminatorio y se invertirá la carga de la prueba debiendo el empresario demostrar que no despide por el hecho de haberse solicitado el derecho de conciliación y, de no poder hacerlo, tendrá que reincorporar al trabajador a su puesto.