

GUÍA PRÁCTICA DE APLICACIÓN EN MATERIA LABORAL

LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD
EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES



www.ugt-pv.org

GUÍA PRÁCTICA DE APLICACIÓN EN MATERIA LABORAL

**LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD
EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**



www.ugt-pv.org

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos, elaborados muchos de ellos desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La igualdad, es, además un principio fundamental de la Unión Europea que desde la entrada en vigor del tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, constituye un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los Estados miembros.

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ha sido publicada en el Boletín Oficial del Estado el viernes 23 de marzo de 2007, entrando en vigor la mayor parte de su contenido el día siguiente, el sábado 24 de marzo de 2007. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, para en el pleno desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Las mejoras sociolaborales contempladas en la Ley son fruto en gran medida de las propuestas realizadas por UGT. La nueva norma contempla entre otras, medidas para favorecer el acceso efectivo de la mujer al empleo, para la protección de la maternidad, la paternidad y lactancia, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y al mismo tiempo establece el deber de negociar medidas de igualdad y planes de igualdad (para las empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores).

Con esta Ley, tanto mujeres como hombres, estamos más próximos de compartir responsabilidades familiares, trabajo y poder.

Las cuestiones desarrolladas a continuación contemplan derechos mínimos establecidos por ley que como sabéis pueden ser mejorados a través de la Negociación Colectiva.

Confiamos que esta guía sirva para resolver las dudas que puedan surgir a trabajadoras y trabajadores, y en cualquier caso siempre podéis acudir al Departamento de la Mujer de UGT-PV y /o a los servicios de atención y asesoramiento de UGT-PV a lo largo de la Comunidad Valenciana.

Secretaría de la Mujer y la Igualdad

UGT-PV

INDICE

MATERNIDAD	7
PERMISO RETRIBUIDO POR LA EMPRESA.....	12
PATERNIDAD	12
LACTANCIA.....	12
REDUCCION DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	15
VACACIONES	18
EXCEDENCIAS	18
CONSECUENCIAS Y TUTELA JURÍDICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	21
MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y PLANES DE IGUALDAD	22
DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD	25
PREVENCIÓN Y ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	26
MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EL EMPLEO PARA LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	32
MODELOS DE SOLICITUDES.....	37
CUADRO GRADOS DE PARENTESCO	49
DIRECCIONES DE INTERÉS.....	51

MATERNIDAD

COMUNICACIÓN DEL EMBARAZO

No existe obligación legal de comunicar el embarazo. Pero si en el puesto de trabajo existe riesgo para la salud de la empleada o del bebé, la empresa debe saberlo para adoptar las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales. No obstante, es recomendable comunicarlo por escrito (con acuse de recibo) a partir del tercer mes de embarazo.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Si existe un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, es obligatorio para las empresas adoptar las siguientes medidas y en este orden de prioridad:

- Primera: La empresa ha de adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
- Segunda: Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, aún siéndolo no desaparece totalmente dicho riesgo, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación sindical, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
- Tercera: En el supuesto de que, aun aplicando dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
- Cuarta: Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada

en el **artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores**, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Si la trabajadora se encuentra en suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo tiene derecho al cobro de una prestación que con anterioridad a la Ley, salvo que por convenio colectivo se estableciera otra cuantía superior consistía en un 75% de la Base Reguladora por contingencias comunes. Con la Ley de Igualdad esta prestación se ha elevado **hasta el 100% de la Base Reguladora por contingencias profesionales**.

PERMISOS DURANTE EL EMBARAZO

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Se debe preavisar a la empresa y presentar posteriormente el justificante.

En algunos convenios colectivos también se prevé permiso retribuido para asistir a reuniones informativas y preparatorias para las personas trabajadoras que tengan previsto adoptar a un/a menor.

DURACIÓN DEL PERMISO DE MATERNIDAD

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente la suspensión tendrá una duración de **dieciséis semanas**, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de **parto múltiple en dos semanas más** por cada hijo/a a partir del segundo/a.

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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, independientemente de su situación laboral, (independientemente de que la madre no trabajara).

En caso de fallecimiento del hijo o de la hija el período de suspensión no se verá reducido.

En el supuesto de nacimiento, adopción o acogida de hijas/os con **discapacidad, la suspensión del contrato se amplía a dos semanas más.**

El permiso de maternidad se puede ampliar hasta un máximo de trece semanas en caso de partos prematuros con falta de peso y en los que el neonato necesite hospitalización por un período superior a siete días.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los cónyuges al país de origen del la menor adoptado/a, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

MATERNIDAD COMPARTIDA

Se trata de una cesión de la madre al padre. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos trabajen, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, que puede ser hasta un máximo de diez semanas:

- de forma simultánea, es decir la madre y el padre disfrutan a la vez del permiso.
- de forma sucesiva, con lo que primero disfruta del permiso uno de los progenitores y después el otro.

En los casos de adopción y acogimiento, si ambas partes de la pareja trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a su opción, que también podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.

En los casos de disfrute simultáneo del permiso, la suma total de los períodos de descanso no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

CUANTO SE COBRA DURANTE EL PERMISO DE MATERNIDAD

La cuantía de la prestación económica es del 100% de la base reguladora que es la equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y se asume directamente por la Seguridad Social.

SUBSIDIO ESPECIAL POR MATERNIDAD

Las trabajadoras por cuenta ajena que reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad excepto el período mínimo de cotización, tendrán derecho a un subsidio no contributivo de 42 días naturales a contar desde el parto (las seis primeras semanas), equivalente al 100% del IPREM. (La cuantía total para el año 2007 será de 698.88 euros).

REQUISITOS PARA COBRAR LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

Estar afiliada/o a la Seguridad Social, en alta o en situación asimilada al alta.

Se flexibilizan los requisitos de cotización previa para acceder a la prestación. Los requisitos serán los siguientes:

Trabajadoras/es menores de 21 años: no se exige cotización previa.

Trabajadoras/es entre 21 y 26 años: se exige 90 días cotizados dentro de los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 180 días en toda la vida laboral.

Trabajadoras/es mayores 26 años: se exige 180 días cotizados dentro de los siete años anteriores al nacimiento, inmediatamente anteriores a la fecha del parto, o las fechas de decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción o 360 en toda la vida laboral.

Hay que tener en cuenta que el permiso de maternidad puede ser cedido en parte al otro progenitor, por lo que a estos efectos también se flexibilizan los requisitos de cotización a los padres u otros progenitores.

DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD

La Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas contempla una deducción para las mujeres trabajadoras con hijas/os menores de 3 años, de hasta 1.200 euros anuales por cada menor.

Las mujeres han de trabajar por cuenta propia o ajena, estar dadas de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social o Mutualidad y convivir con los/as hijos/as, siempre que cada menor no obtenga rentas anuales superiores a 8.000 euros. En el caso de adopción o acogimiento, la deducción se podrá aplicar durante los tres años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

El padre, la pareja o el/la tutor/a, en caso de fallecimiento de la madre, o cuando ostente la guarda y custodia de forma exclusiva, tendrá derecho a la deducción pendiente. En este caso, también deben cumplirse los requisitos anteriores.

El procedimiento para la deducción puede llevarse a cabo dos formas:

- incluir la deducción en la declaración anual del I.R.P.F. o, para las madres no obligadas a declarar, en la correspondiente solicitud de devolución rápida, o bien
- de forma anticipada. Este sistema permite el cobro, cada mes en el que se cumplan los requisitos, de 100 euros por hija/o, a través de transferencia bancaria.

RECONOCIMIENTO DE PERÍODO COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE

A las trabajadoras solicitantes de una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente de cualquier régimen de la seguridad Social se les reconoce un período de 112 días cotizados por cada parto de un solo hijo/a y de 14 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a en caso de partos múltiples, salvo que se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o 18 en caso de parto múltiple.

Ejemplo: Una mujer que hubiera tenido tres partos, el primero y el segundo de una sola hija, y el tercero un parto múltiple de dos hijos:

1ª parto una hija: 112 días

2º parto una hija: 112 días

3er parto dos hijos: 112 días + 14 días

PERMISO RETRIBUIDO POR LA EMPRESA

El trabajador dispone de dos días de permiso retribuido por nacimiento de hijo o hija, 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 (*) siendo de cuatro días en caso de que necesite hacer un desplazamiento por este motivo. Hay convenios colectivos que lo amplían. El pago de este permiso corre a cargo de la empresa.

(*) ver al final hoja de los grados de parentesco.

PATERNIDAD

DURACIÓN Y CUANTÍA DEL PERMISO DE PATERNIDAD

Como novedad, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, el trabajador dispone de un **permiso por paternidad de 13 días ininterrumpidos, aumentado en 2 días más en caso de parto múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo. Este permiso no se puede transferir a la madre, si no es disfrutado el otro progenitor se pierde.** Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. Es decir, si en caso de parto, la madre cede una parte del permiso de maternidad al otro progenitor, este podrá sumar el permiso de paternidad al permiso de maternidad que la madre le ha cedido.

En los supuestos de adopción o acogimiento, el derecho al permiso por paternidad corresponderá sólo a uno de los progenitores, (supuestos de parejas del mismo sexo) a elección de los interesados/as; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad 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 permiso por paternidad 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.

La prestación será igual que en el permiso de maternidad la equivalente al 100% de la Base Reguladora para contingencia comunes por la Seguridad Social.

REQUISITOS PARA COBRAR LA PRESTACIÓN POR PATERNIDAD

Se exige tener cotizados 180 días en los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral

FORMA DE DISFRUTE DEL PERMISO

Podrá disfrutarse desde que finalice el permiso por nacimiento de hija/ o (dos días o los que establezca el convenio colectivo), durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo. Debe disfrutarse ininterrumpidamente.

Durante un periodo de 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, este permiso aumentara de forma progresiva hasta alcanzar cuatro semanas de duración.

LACTANCIA**REGULACIÓN Y CONCEPTO**

El permiso de lactancia se encuentra regulado en el Artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores. Este artículo establece que las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones (dos medias horas). La mujer, puede optar por sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso es retribuido.

El permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial.

DURACIÓN DEL PERMISO

El permiso se puede disfrutar hasta que el/la menor cumpla nueve meses.

AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA EN LOS CASOS DE PARTOS MÚLTIPLES

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA

El derecho a la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas se desarrollará según lo previsto en la negociación colectiva (es decir, se tendrá derecho si se contempla en el convenio colectivo que le sea de aplicación al trabajador/a), o según el acuerdo al que se llegue con el empresario/a siempre respetando lo establecido en el convenio colectivo.

DISFRUTE DEL PERMISO DE LACTANCIA POR EL PADRE Y O LA PAREJA

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o la pareja en caso de que ambos trabajen. Pero si la madre no realiza una prestación laboral por cuenta ajena, el permiso no puede ser disfrutado por su pareja.

CONCRECIÓN HORARIA DEL DISFRUTE

La trabajadora/trabajador es quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia.

DISCREPANCIAS SOBRE LA CONCRECIÓN HORARIA

Si no existe acuerdo entre la empresa y la trabajadora o el trabajador sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute del permiso, se puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que reconozcan el ejercicio de este permiso, a través de un procedimiento específico para estas reclamaciones.

DESPIDO POR DISFRUTE DEL PERMISO DE LACTANCIA

El despido por solicitud y disfrute del permiso de lactancia es nulo por vulneración de derechos fundamentales. Frente a este despido hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

DISFRUTE SIMULTÁNEO DEL PERMISO DE LACTANCIA Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA

La legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Se concederá a la mujer trabajadora la posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo cambiar su puesto de trabajo por otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados. La prestación económica será igual que en el caso de riesgo durante el embarazo, equivalente al 100% de la Base Reguladora por contingencias profesionales.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

REGULACIÓN

El permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad esta regulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y pueden acogerse a el tanto los trabajadores como las trabajadoras.

SUPUESTOS EN LOS QUE SE PUEDE SOLICITAR LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Podrá solicitar la reducción de jornada quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo:

- Menores de ocho años.
- Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial sin límite de edad que no desempeñe actividad retribuida.
- Un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

DURACIÓN DEL PERMISO

La duración máxima del permiso en el primer supuesto es hasta que el /la menor cumpla ocho años. En los demás supuestos no existe ningún límite en cuanto a la duración del permiso.

TIEMPO DE REDUCCIÓN

La reducción de jornada debe ser como mínimo de un octavo y como máximo la mitad de la misma. Por ejemplo en una jornada laboral de ocho horas la reducción sería entre 1 y 4 horas.

COTIZACIONES DURANTE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Las cotizaciones a la seguridad social realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de un/a menor, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción. En el caso de reducción de jornada por cuidado de una persona con discapacidad o de un/a familiar dicho incremento será únicamente durante el primer año.

REDUCCIÓN DE SALARIO

El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de la jornada.

DETERMINACIÓN DEL PERÍODO DE DISFRUTE

La empresa no puede obligar al trabajador/a a disfrutar este permiso en el horario que más le interese, es la trabajadora/or quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de dicho permiso.

DISCREPANCIAS ENTRE EMPRESA Y TRABAJADOR/A

Si existen discrepancias sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute del permiso, se puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que reconozcan el ejercicio de este permiso, a través de un procedimiento específico para estas reclamaciones, previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

SOLICITUD POR PARTE DEL PADRE Y O PAREJA

La reducción de jornada es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Por ello cualquiera de los progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la situación laboral del otro progenitor.

SIMULTANEIDAD DEL PERMISO DE LACTANCIA Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS/AS

La legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos, por lo que se pueden disfrutar a la vez. Existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

PLAZO PARA SOLICITAR LA REDUCCIÓN DE JORNADA

La Ley no exige ningún plazo de antelación para comunicar la solicitud de la reducción de jornada. Por tanto puede solicitarse en cualquier momento dentro del período de disfrute (en el caso del cuidado de hijas/os hasta que el menor cumpla ocho años).

FORMA ESCRITA

La ley no exige que la solicitud de haga por escrito, pero por razones de seguridad jurídica se debe hacer **siempre** por escrito. En el escrito se debe indicar cuánto se va a reducir la jornada, el horario de trabajo que se realizará y la duración del período de disfrute, así como las fechas de inicio y finalización del mismo.

COMUNICACIÓN DE LA REINCORPORACIÓN

El trabajador/a debe preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a la jornada ordinaria.

DESPIDO POR SOLICITUD DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

El despido por solicitar la reducción de jornada es nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

ELECCIÓN DE TURNO SIN REDUCCIÓN DE JORNADA

Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiares los términos que establezca la negociación colectiva.

VACACIONES

Cuando las vacaciones coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal, derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con la suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

EXCEDENCIAS

POR CUIDADO DE FAMILIARES

La excedencia por cuidado de familiares está regulada en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores

SUPUESTOS EN LOS QUE SE PUEDE SOLICITAR LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

- Por el cuidado de hijas/os menores de tres años, tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales.
- Por el cuidado de un familiar hasta 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.

DURACIÓN DEL PERMISO

La duración máxima del permiso en el primer supuesto son **tres años a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa**, para los casos de adopción o acogimiento pre-adoptivo o permanente.

En el segundo caso la duración máxima es de **dos años** (anteriormente a la ley era de un año) salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.

SOLICITUD POR PARTE DEL PADRE

La Ley reconoce que la excedencia por cuidado de hijas/os es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Esto significa que cualquiera de los progenitores puede solicitar este tipo de excedencia independientemente de la situación laboral del otro progenitor.

DERECHOS LABORALES DURANTE LA EXCEDENCIA

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado/a por parte de la empresa.

Durante los dos primeros años tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. A partir del tercer año la reserva es de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CONSECUENCIAS A EFECTOS DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los dos primeros años del período de excedencia por cuidado de hijos/as se consideran como de cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y paternidad. Este período tendrá una duración de treinta meses si se trata de una familia numerosa de categoría general, y de treinta y seis meses si es una familia numerosa de categoría especial. Respecto a la excedencia por cuidado de familiares se considera de cotización efectiva el primer año de su disfrute.

Cuando estas excedencias vengán precedidas de una reducción de jornada por motivos familiares, las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.

Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.

MOMENTO DESDE EL QUE EMPIEZA A CONTAR LA EXCEDENCIA

Cuenta a partir del inicio del período de excedencia, que comienza una vez solicitada por el/la trabajador/a y es concedida por la empresa, y **no** desde la fecha de nacimiento o resolución.

FORMA ESCRITA

La ley no exige que la solicitud se haga por escrito, pero por razones de seguridad jurídica se debe hacer **siempre** por escrito. En el escrito se debe hacer constar la duración del período de disfrute de excedencia, indicando las fechas de inicio y finalización del mismo.

COMUNICACIÓN DE LA REINCORPORACIÓN

La Ley no exige que el/la trabajador/a manifieste su voluntad de reincorporarse con una determinada antelación, basta con que solicite el reingreso en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia.

DESPIDO POR SOLICITUD DE LA EXCEDENCIA

El despido por solicitar y disfrutar una excedencia por cuidado de hijas/os es nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Siempre que se tenga al menos un año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un período de excedencia no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

CONSECUENCIAS Y TUTELA JURIDICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Queda recogido en el artículo 10 de la Ley de Igualdad que los actos y las cláusulas que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideraran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido. Además el artículo 13 establece que corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Será nulo el despido o la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas de las/los trabajadoras/es 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, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

También será nulo el despido o la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión del contrato por cualquiera de los motivos citados anteriormente, y el de los/las trabajadores/as que hayan solicitado permiso de lactancia, permiso en los casos de nacimiento de hijas/os prematuras/os, o reducción de jornada por cuidado de familiares, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de menores o familiares, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos.

Igualmente será nulo, el despido o la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas de las/los trabajadoras/es después de volver 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 de la hija/o.

NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO POR EMBARAZO

Si no se renueva el contrato a su finalización por causa del embarazo, se considera que se ha producido una discriminación por razón de sexo, y

en consecuencia la trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo.

En este caso debe presentarse demanda por vulneración de derechos fundamentales antes de que transcurran veinte días desde que se produce la notificación de la extinción de la relación laboral por parte de la empresa.

DESPIDO DISCIPLINARIO

Se establecen como nuevos supuestos de causa de despido disciplinario, el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo tanto al empresario/a, como a las personas que trabajan en la empresa.

Se tendrá derecho a la tutela judicial efectiva con procedimiento preferente, en las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

INDEMNIZACIONES

En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal, cuidado directo de familiar, hospitalización de hijos/as prematuros, y ejercicio de este derecho por ser trabajadora víctima de violencia de género, así como en los supuestos de disfrute a tiempo parcial de los permisos de maternidad y paternidad, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de indemnizaciones, será el que hubiera correspondido al trabajador o trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada.

MEDIDAS DE ACCION POSITIVA Y PLANES DE IGUALDAD

En el ámbito de la negociación colectiva, se establece el deber de negociar medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de trato en el mercado de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres y/o Planes de Igualdad en las empresas que en los supuestos de empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores será de obligado cumplimiento la elaboración de este Plan. Estas medidas se deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que le sea aplicable.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones por la elaboración y aplicación de dicho plan.

En las demás empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. Para impulsar la elaboración de los Planes en estas empresas el Gobierno establecerá medidas de fomento que incluirán apoyo técnico necesario.

Se entiende por plan de igualdad el conjunto 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. Estos planes podrán contemplar entre otras medidas el acceso al empleo, la clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la obtención de sus objetivos.

Las comisiones paritarias de los convenios colectivos que tengan atribuidas competencias harán el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad.

La representación sindical 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 las que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, sobre las medidas adoptadas en la empresa para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y de haberse negociado un plan de igualdad, información sobre la evaluación y la aplicación del mismo.

La representación sindical también deberá ejercer la labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

También deberá colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

CONCEPTOS BÁSICOS QUE DEBE CONTENER UN PLAN DE IGUALDAD

Todos los Planes de Igualdad deberán incluir, en su redactado, los siguientes conceptos:

Discriminación directa: Es 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.

Discriminación indirecta: Es 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.

Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: 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.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

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.

Acciones Positivas: Son medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

ETAPAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración de un Plan de Igualdad debe contener las siguientes etapas:

- 1.- Etapa de Compromiso.
- 2.- Etapa de Diagnóstico.
- 3.- Etapa de Programación.
- 4.- Etapa de Aplicación.
- 5.- Etapa de Evaluación y control.

PLANES DE IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(Disposición final quinta de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres)

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

DISTINTIVO PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD

(art. 50 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres)

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, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

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.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley, 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 obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la representación 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.

PREVENCIÓN Y ACTUACIONES FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DEFINICIONES

(Artículo 7 de la Ley de Igualdad)

El acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionante 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.

REQUISITOS FUNDAMENTALES PARA QUE SE DE EL ACOSO:

Que se produzca en el lugar de trabajo

Que se de un comportamiento no deseado por parte de las persona que lo sufre.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Chantaje sexual: El acosador condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de la trabajadora a la realización de un acto de contenido sexual. En el chantaje sexual existe siempre una relación de jerarquía.

Acoso ambiental: El acosador crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la trabajadora. Son requerimientos sexuales en los que no se impone ninguna condición (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador/a, requerimientos para que lleven una ropa sexualmente insinuante...). No existe relación de jerarquía.

COMO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA

Artículo 48.2 de la Ley de Igualdad

“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”.

Declaración de principios

Desde UGT debemos insistir en que tiene que existir una declaración de los/ las empleadores/as y de los mandos intermedios en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratadas con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran.

Se ha de explicar lo que se entiende por comportamiento inapropiado y se debe dejar claro que los directores y superiores tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso sexual. La declaración debe explicar el procedimiento a seguir por las víctimas de acoso, asegurando la seriedad y la confidencialidad así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.

Comunicación de la declaración

Como representantes sindicales debemos asegurarnos e insistir a la organización para que la política de no acoso sea comunicada a los trabajadores y trabajadoras y que éstos la han comprendido; que saben que

tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.

La mejor manera de llevar a cabo esta comunicación es incluyendo esta declaración de principios en el convenio colectivo, por ejemplo en su preámbulo. Otras formas de comunicación podrían ser la comunicación a través del tablón y la realización de charlas informativas.

Responsabilidad

La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores, recomendándose a los mandos que tomen acciones positivas para promocionar la política de no acoso.

Formación

Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores, que les permita identificar los factores que contribuyen a que se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...). En los programas generales de formación de la empresa se puede incluir el tema de la prevención del acoso.

PROCEDIMIENTOS A SEGUIR EN LA EMPRESA

Artículo 48º "Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo" LEY ORGANICA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES:

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 y 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.

En UGT somos conscientes de la importancia de que los procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual estén bien establecidos,

de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben ser clarificados son:

- Ante quién y cómo se ha de presentar la denuncia
- Cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso, etc.).

Por ello debemos apoyar en todo momento a la víctima y ayudarle durante toda la tramitación del procedimiento.

Consejos y asistencia

Hemos de recomendar que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y es aconsejable que exista acuerdo en su nombramiento por parte de la representación sindical y trabajadores/as.

A la persona designada se le debe formar específicamente en sus nuevas funciones; manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, etc. y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar su tarea.

Procedimiento de reclamación

Debemos asegurarnos de que el procedimiento proporcione a los/as trabajadores/as la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratados con total seriedad. Los procedimientos normales de trámite de denuncias pueden no ser adecuados en supuestos de acoso sexual ya que los procedimientos habituales suelen exigir que las reclamaciones se presenten en primera instancia ante el superior inmediato. Los problemas en estos casos pueden venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso una mujer, esta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio. La segunda, si el acusado de acoso se encuentra en la propia línea jerárquica de la víctima. En estos casos cobran especial importancia las personas especialmente designadas para intervenir en los procedimientos por acoso.

Investigaciones

Tenemos que asegurarnos de que las investigaciones se lleven a cabo con total respeto para todas las partes y prestar especial apoyo a la víctima. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Las personas que investiguen no deben tener ninguna conexión con las partes. Se debe establecer un límite temporal para la investigación con el fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Tenemos que facilitar que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,...), que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Infraacciones y sanciones disciplinarias

Debemos exigir que las normas disciplinarias recojan claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones

MEDIOS DE PROTECCIÓN FUERA DE LA EMPRESA

1.Ámbito laboral. Jurisdicción Social

1.1 Solicitud de rescisión de la relación laboral

Se presenta ante el Juzgado de lo Social **demanda de solicitud de extinción del contrato por voluntad del trabajador o trabajadora**. (art. 50.1 a y 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores).

En caso de prosperar la demanda de rescisión del contrato las consecuencias son:

Extinción de la relación laboral

- Derecho a una indemnización como si se tratara de un despido improcedente.
- Derecho a la prestación por desempleo si se cumplen los requisitos.

1.2 Solicitud de nulidad del acto discriminatorio que implica el acoso sexual.

Se presenta ante el Juzgado de lo Social **demanda de tutela de derechos fundamentales**. Se basa en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de prosperar la demanda las consecuencias son:

- Que se ordene el cese del comportamiento
- La reposición al momento anterior al que se produjo el acoso sexual
- La reparación de las consecuencias derivadas del acto
- La indemnización por daños morales
- La declaración de nulidad radical de la conducta de acoso

El procedimiento de demanda en este caso es un procedimiento de carácter preferente y sumario (es decir, prioritario y rápido). Además existe la inversión de la carga de la prueba (es al demandado a quien corresponde la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad).

2. Ámbito penal

Una vez obtenida la sentencia en la Jurisdicción Social, se puede acudir a la Jurisdicción Penal a formular la correspondiente denuncia.

El delito de acoso sexual está tipificado en el artículo 184 del Código Penal.

Actualmente son cuatro las conductas tipificadas:

1. Solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero
2. Prevalerse de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.
4. Acoso sexual con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con sus legítimas expectativas.

Los artículos 443 y 444 del Código penal, contemplan el supuesto de acoso sexual realizado por funcionarios públicos.

RECOMENDACIONES DE ACTUACIÓN ANTE UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL

1º Denunciarlo. Es importante que la persona afectada tome la decisión personal de no ocultarlo, da hacerlo público, y de poner los medios para que el acoso cese. Esta denuncia se podría llevar a cabo ante

su representación sindical, quien debe aportar a la víctima toda la comprensión y ayuda necesaria.

2º Comunicarlo al Departamento De la Mujer del Sindicato y a la Federación correspondiente, desde donde se le podrá acompañar y asesorar a la víctima ante los distintos procedimientos.

3º Recoger pruebas (documentos, notas, escritos, grabaciones...)

4º Si existe un procedimiento interno en la empresa de resolución de los problemas debemos iniciar los trámites.

5º Consultar a la Asesoría Jurídica del Sindicato, quienes nos indicarán las actuaciones jurídicas a seguir en función de las circunstancias de cada caso.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EL EMPLEO PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su espíritu de dar una respuesta integral a esta problemática ha introducido derechos específicos para las trabajadoras víctimas de violencia, con la finalidad de evitar la pérdida de empleo de las mujeres e incluso el despido, y facilitar a las víctimas el efectivo ejercicio de los derechos y acciones que se derivan de esta situación.

La Ley pretende garantizar entre otros los derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral o de empleo público, con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

Por tanto **las titulares del derecho son mujeres trabajadoras por cuenta ajena y funcionarias**, por cuanto la violencia de género, por definición, es aquella que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación, de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

DERECHOS LABORALES

La ley prevé los siguientes derechos, que la trabajadora víctima de violencia podrá ejercer, siempre que acredite esta situación mediante la orden de

protección o informe del ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.(art. 23 L.O Violencia de Género):

Derecho a la reducción de jornada

Artículo 37.7 ET. Supone una reducción de jornada entre un tercio y la mitad, con reducción proporcional de salario, teniendo en cuenta que, como en el caso de cuidado de familiares, la fijación de horario y elección de turno en su caso, corresponde a la trabajadora.

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo

Artículo 37.7 ET se prevé la posibilidad de reordenar el tiempo de trabajo, bien mediante la adaptación del horario o bien mediante aplicación de un horario flexible o de otras formas de orientación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

No hay tiempo establecido, ni máximo ni mínimo, por lo que hay que tener en cuenta el fundamento de estos derechos, que es hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Para las mujeres funcionarias está prevista igualmente la reducción de jornada y reorganización del tiempo de trabajo. Art. 30.5 Ley medidas para la reforma de la Función Pública

Derecho a la movilidad geográfica/ cambio de centro de trabajo

Artículo 40.3 bis establece un derecho preferente de la trabajadora a ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros de trabajo de la empresa del mismo grupo o categoría profesional equivalente. La empresa tiene obligación de comunicar todas las vacantes existentes o futuras. La duración será de seis meses, y durante este tiempo se reservará el puesto de trabajo que ocupaba la trabajadora. La trabajadora podrá optar entre regresar a su puesto anterior o permanecer en el nuevo. En este último caso y trascurrido el plazo cesará la obligación de la empresa de reservar el puesto.

En el caso de las funcionarias se tendrá especialmente en cuenta a las víctimas de violencia de género en el marco de los acuerdos que suscriban las administraciones públicas con la finalidad de facilitar la movilidad del personal funcionario. Art 17.3 Ley medidas para la reforma de la Función Pública. Así mismo se prevé un derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su cuerpo o Escala que se encuentre vacante, obligando a la administración a comunicar dichas vacantes en la localidad que la interesada solicite. Art 20.1.i) Ley medidas para la reforma de la Función Pública

Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto

Artículo 45.1 n) ET la trabajadora podrá suspender la relación laboral, por un periodo máximo de seis meses, pudiendo ser prorrogado por el “juez” en periodos de tres meses hasta un máximo de 18. Entendiendo por juez competente el juez especial de violencia de género. Art. 48.6 ET.

Este periodo será considerado periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo. Art 124.5 LGSS

Esta suspensión se considera situación legal de desempleo y da derecho a las prestaciones correspondientes. Art. 208.1.2. LGSS.

En el caso de las mujeres funcionarias se prevé la posibilidad de situarse en excedencia con reserva de puesto de trabajo durante seis meses, siendo computable el periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos, pudiendo prorrogarse en igual forma que en el caso referido a la suspensión de la relación laboral de trabajadoras por cuenta ajena. Art. 29.8 Ley medidas para la reforma de la Función Pública.

La Ley en estos cuatro primeros supuestos, es decir, reducción de jornada, reordenación de tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, protege a la trabajadora frente al despido, considerando nula dicha decisión extintiva. Art. 55.5.b ET

Derecho a extinguir el contrato de trabajo

Artículo 49.1.m) decisión definitiva de abandonar su puesto de trabajo. Se sitúa a la trabajadora en situación legal de desempleo y por tanto, con derecho a prestaciones. Art. 208.1.1.e.

Para las prestaciones de desempleo en casos de suspensión y extinción se exigirá comunicación escrita del empresario, junto con la orden de protección o junto con el informe del Ministerio Fiscal. Disposición Adicional Cuadragésimo Segunda LGSS.

La ley también establece **que no podrán computarse como faltas de asistencia** las que se produzcan como consecuencia de la situación física o psicológica derivada de violencia de género. En este caso se pide acreditación por parte de los servicios sociales de atención o servicios de salud. Art. 52.d) ET.

Se aplica igualmente para mujeres funcionarias. Art. 30.5 Ley medidas para la reforma de la Función Pública

TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

El artículo 21.5 de la L.O Violencia de género prevé que si cesan en su actividad por esta causa no existirá obligación de cotizar durante un periodo de seis meses, considerando este periodo asimilado al alta y de cotización efectiva a todos los efectos.

PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE EMPLEO

La Ley establece un programa específico de empleo para las mujeres víctimas de violencia desempleadas, incluyendo medidas para favorecer el inicio de actividad por cuenta propia. Art.22 L.O. Violencia de Género. Modifica el artículo 231.2 LGSS para que la administración tenga en cuenta la situación de las mujeres desempleadas que hayan sido víctimas de violencia de género en cuanto al compromiso de actividad.

CONTRATOS DE INTERINIDAD

En los casos de contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato, hayan ejercitado el derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes.

**MODELOS
DE SOLICITUD
DE PERMISOS**

Modelo de solicitud de permiso por nacimiento de hijo/a, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

A/ A Responsable de Recursos Humanos

Dirección

Nombre trabajador/a

DNI

Dirección

En.....a.....de.....de.....

Mediante el presente escrito y por el derecho que me asiste recogido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículodel vigente Convenio Colectivo de....., le notifico mi deseo de ejercitar el derecho a dos días de permiso retribuido, por motivo de(nacimiento de hijo/a, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.).

Se anexa el justificante de la causa que genera el derecho al permiso, cumpliendo así el requisito formal exigido legalmente.

Es por ello que solicito permiso para ausentarme de mi puesto de trabajo durante los próximos días.....del presente mes, lo que comunico con la suficiente antelación al efecto de causar el menor trastorno en la planificación del trabajo de la empresa.

Sin otro particular, se despide atentamente

Recibí:

Firma y sello de la empresa

Firma trabajador/a

Modelo de solicitud de permiso por lactancia de un/a hijo/a menor de 9 meses

A/ A Responsable de Recursos Humanos

Dirección

Nombre trabajador/a

DNI

Dirección

En..... a.....de.....de.....

En el ejercicio del derecho que me confiere el artículo..... del vigente Convenio Colectivo de....., pongo en su conocimiento que tengo intención de hacer uso del permiso retribuido por LACTANCIA recogido en dicha normativa, optando por la acumulación de lactancia en jornadas completas.

Dicho permiso, es mi intención ejercerlo a partir del día.....hasta el día.....

Sin otro particular, se despide atentamente

Recibí:

Firma y sello de la empresa

Firma trabajador/a

Modelo de solicitud de reducción de jornada por guarda legal del hijo/a

A/ A Responsable de Recursos Humanos

Dirección

Nombre trabajador/a

DNI

Dirección

En..... a.....de.....de.....

Mediante el presente escrito y por el derecho que me asiste recogido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo del vigente Convenio Colectivo de....., vengo a solicitar la REDUCCIÓN DE JORNADA por cuidado de hija/o menor de ocho años, en un porcentaje del (entre un octavo y la mitad de la jornada), que en este momento preaviso para que el día....., fecha de mi reincorporación a la empresa, tras la baja maternal, se dé efectivo trámite a mi solicitud.

Que vengo a fijar mi horario, dentro de mi jornada laboral, entre las..... y las..... horas (si existe turno rodado, y para la efectiva conciliación de la vida laboral, familiar y personal, podrá establecerlo sólo por la mañana o sólo por la tarde, evitando la noche).

Así mismo, comunico a la empresa que dentro de este horario, me sigue correspondiendo el permiso por lactancia, y dentro del derecho que me asiste a optar por la reducción de media hora de mi jornada o por el derecho a ausentarme del trabajo durante una hora opto por:

1. la reducción de media hora en mi jornada al inicio/fin de la misma.
2. ausentarme del trabajo durante media hora

Sin otro particular, le saluda atentamente

Recibí:

Firma y sello de la empresa

Firma trabajador/a

Modelo de solicitud de permiso por razón de matrimonio

A/ A Responsable de Recursos Humanos

Dirección

Nombre trabajador/a

DNI

Dirección

En..... a.....de.....de.....

El motivo de la presente es comunicarle que próximamente contraeré matrimonio, estando prevista la ceremonia para el día....., según el justificante que le adjunto.

En consecuencia, en virtud de lo previsto en el artículo 37.3.a) del Estatuto de los Trabajadores y del artículo del vigente Convenio Colectivo de....., solicito la licencia correspondiente para ausentarme de mi puesto de trabajo durante quince días naturales retribuidos a partir del próximo día y hasta el día, ambos inclusive.

Sin otro particular, se despide atentamente,

Recibí:

Firma y sello de la empresa

Firma trabajador/a

Modelo de solicitud de reducción de jornada por guarda legal del hijo/a

A/ A Responsable de Recursos Humanos

Dirección

Nombre trabajador/a

DNI

Dirección

En..... a.....de.....de.....

Mediante el presente escrito y por el derecho que me asiste recogido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo del vigente Convenio Colectivo de....., vengo a solicitar la REDUCCIÓN DE JORNADA por cuidado de hija/o menor de seis años, en un porcentaje del (entre un tercio y la mitad de la jornada), que en este momento preaviso para que el día....., fecha de mi reincorporación a la empresa, tras la baja maternal, se dé efectivo trámite a mi solicitud.

Que vengo a fijar mi horario, dentro de mi jornada laboral, entre las y las..... horas (si existe turno rodado, y para la efectiva conciliación de la vida laboral, familiar y personal, podrá establecerlo sólo por la mañana o sólo por la tarde, evitando la noche).

Así mismo, comunico a la empresa que dentro de este horario, me sigue correspondiendo el permiso por lactancia, y dentro del derecho que me asiste a optar por la reducción de media hora de mi jornada o por el derecho a ausentarme del trabajo durante una hora opto por:

3. la reducción de media hora en mi jornada al inicio/fin de la misma.

4. ausentarme del trabajo durante media hora

Sin otro particular, le saluda atentamente

Recibí:

Firma y sello de la empresa

Firma trabajador/a

Modelo de solicitud de traslado de cónyuge de un trabajador trasladado

A/ A Responsable de Recursos Humanos

Dirección

Nombre trabajador/a

DNI

Dirección

En..... a.....de.....de.....

Por la presente pongo en su conocimiento que, por traslado de mi cónyuge e,.....(nombre del/ de la cónyuge), al centro de trabajo de.....(localidad), hemos fijado nuestro domicilio conyugal en esa localidad.

Quien suscribe trabaja comoen dicha empresa.

Por tal motivo y al amparo del artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo del vigente Convenio Colectivo de....., solicito un puesto de trabajo igual o similar al que vengo desempeñando, en el centro de trabajo de esta entidad en..... (localidad). .

Sin otro particular, le saluda atentamente

Recibí:

Firma y sello de la empresa

Firma trabajador/a

Modelo de solicitud de excedencia voluntaria

A/ A Responsable de Recursos Humanos

Dirección

Nombre trabajador/a

DNI

Dirección

En..... a.....de.....de.....

Mediante el presente escrito y por el derecho que me asiste recogido en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo del vigente Convenio Colectivo de....., vengo a solicitar mi paso a situación de EXCEDENCIA VOLUNTARIA por(motivo), que en este momento preaviso para que el día, se dé efectivo trámite a mi solicitud.

Que vengo a fijar mi período de excedencia en(días), a partir de la fecha en que se haga efectiva, siendo por tanto la fecha de finalización de la misma el, en la que ejercitaré , previo aviso, mi derecho preferente al reingreso, en la categoría profesional deo similar dentro del grupo profesional.

Sin otro particular, le saluda atentamente

Recibí:

Firma y sello de la empresa

Firma trabajador/a

Modelo de solicitud de excedencia por cuidado de hija/o

A/ A Responsable de Recursos Humanos

Dirección

Nombre trabajador/a

DNI

Dirección

En..... a.....de.....de.....

Mediante el presente escrito y por el derecho que me asiste recogido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo del vigente Convenio Colectivo de....., vengo a solicitar mi paso a situación de EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A.

Preaviso en este momento mi paso a situación de excedencia para que el día, se dé efectivo trámite a mi solicitud.

Que vengo a fijar mi período de excedencia en.....días, a partir de la fecha en que se haga efectiva, siendo por tanto al fecha de finalización de la misma el....., en la que ejerceré mi derecho a la reserva de puesto de trabajo, y por tanto reingresando en la empresa en ese mismo momento, reingreso que preavisaré con quince días de antelación.

Sin otro particular, le saluda atentamente

Recibí:

Firma y sello de la empresa

Firma trabajador/a

Modelo de solicitud de reincorporación al trabajo después de la excedencia

A/ A Responsable de Recursos Humanos

Dirección

Nombre trabajador/a

DNI

Dirección

En..... a.....de.....de.....

Venciendo elpróximo el plazo de(días) de excedencia disfrutado, sirva la presente para que tengan por solicitada mi reincorporación al puesto de trabajo con fecha.....

Sin otro particular, le saluda atentamente

Recibí:

Firma y sello de la empresa

Firma trabajador/a

Modelo de solicitud de permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

A/ A Responsable de Recursos Humanos

Dirección

Nombre trabajador/a

DNI

Dirección

En..... a.....de.....de.....

Mediante la presente carta le comunico que encontrándome en estado de gestación, me es necesario acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto los días....., a lashoras, coincidentes con mi jornada laboral, correspondiéndome disfrutar permiso durante los mismos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Lo que se le notifica con la suficiente antelación, para que pueda reajustar la organización del trabajo y adoptar las medidas necesarias que crea convenientes.

Asimismo, se adjunta el justificante de la causa que genera el derecho al permiso, cumpliendo así el requisito formal exigido legalmente.

Sin otro particular, le saluda atentamente

Recibí:

Firma y sello de la empresa

Firma trabajador/a

MODELOS DE SOLICITUDES DE CARÁCTER OFICIAL QUE SE PUEDEN OBTENER EN LAS SIGUIENTES DIRECCIONES DE INTERNET

Modelo de solicitud de extensión de duplicado de documento de asistencia sanitaria para beneficiarios separados, divorciados o que tengan en trámite sentencia de separación o divorcio.

http://www.seg-social.es/inicio?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=46492

Modelo de solicitud de asistencia sanitaria para la persona que convive maritalmente, sin ser cónyuge, con el titular del derecho, así como a los hijos de aquella

http://www.seg-social.es/inicio?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=46492

Modelo de solicitud de pago directo por riesgo durante el embarazo

http://www.seg-social.es/inicio?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=41054

Modelo de solicitud de pago directo por maternidad y/o paternidad

http://www.seg-social.es/inicio?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=41074#41079

Modelo de solicitud de pensión de viudedad-orfandad

http://www.seg-social.es/inicio?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=41026#34893

Modelo de solicitud de prestación a favor de familiares

http://www.seg-social.es/inicio?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=41091#41121

Modelo de solicitud de prestación familiar por hija/o a cargo

http://www.seg-social.es/inicio?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=41091#41121

Modelo de solicitud de prestación por nacimiento de hijo/a

http://www.seg-social.es/inicio?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=41091#41121

GRADOS DE PARENTESCO

TRABAJADOR/A

Primer Grado:

Cónyuge, Madre y Padre,
Hijas/os, Yernos y Nueras,
Suegros/as.

Segundo Grado:

Abuelas/os, Hermanos/as,
Cuñadas/os, Nietos/as



Tercer Grado:

Tíos/as, Sobrinas/os,
Bisabuelas/os

Cuarto Grado:

Primas/os

DIRECCIONES UGT-PV y FEDERACIONES NACIONALES

UGT País Valenciano

Secretaría de la Mujer y la Igualdad

C/ Arquitecto Mora, 7-6ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 41 40- Fax. 96 388 41 55

Página web: <http://www.ugt-pv.org>

Federación de Industrias Afines-P.V. (FIA-PV)

C/ Arquitecto Mora, 7-1ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 40 30- Fax. 96 388 40 01

Correo electrónico: fia@pv.ugt.org

Federación Agroalimentaria-P.V. (FTA-PV)

C/ Arquitecto Mora, 7-2ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 40 50/ 96 388 40 20 - Fax. 96 388

40 28

Correo electrónico: fta@pv.ugt.org

Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar-P.V. (FTCM-PV)

C/ Arquitecto Mora, 7-2ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 40 40 - Fax. 96 388 40 49

Correo electrónico: ftcm@pv.ugt.org

Página web: <http://fetcm.ugt.org/paisvalencia>

Federación de Servicios Públicos

C/ Arquitecto Mora, 7-3ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 40 80 - Fax. 96 393 20 63

Correo electrónico: fsp@pv.ugt.org

Página web: <http://www.fsp.es/pvalenciano>

Federación de Metal, Construcción y Afines-P.V. (MCA-PV)

C/ Arquitecto Mora, 7-4ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 41 10/ 96 388 40 60 - Fax. 96 393

20 62

Correo electrónico: mca@pv.ugt.org

Página web: <http://www.ugt.es/mca/paisvalencia>

Departamento de la Mujer UGT-PV

C/ Naturalista Arévalo Baca, 7

46010 Valencia

Tel. 96 393 63 73 - Fax. 96 393 63 70

Correo electrónico: mujer@pv.ugt.org

Página web: <http://www.ugt-pv.org>

Federación de Servicios-P.V. (FES-PV)

C/ Arquitecto Mora, 7-4ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 40 02 - Fax. 96 388 40 04

Correo electrónico: organización.pv@fes.ugt.org

Página web: <http://fes.ugt.org/pv/>

Federación de Trabajadores de la Enseñanza-P.V. (FETE-PV)

C/ Arquitecto Mora, 7-5ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 40 69 - Fax. 96 388 40 68

Correo electrónico: paisvalenciano@fete.ugt.org

Página web: <http://fete.ugt.org/paisvalencia/>

Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego-P.V. (FCHTJ-PV)

C/ Arquitecto Mora, 7-5ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 41 00/ 96 388 41 30 - Fax. 96 388

41 13

Correo electrónico: fchtj@pv.ugt.org

Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados-P.V. (UPJP-PV)

C/ Arquitecto Mora, 7-2ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 40 39

Correo electrónico: jubilados@pv.ugt.org

Unión de pequeños agricultores-P.V. (UPA-PV)

C/ Arquitecto Mora, 7-1ª

46010 Valencia

Tel. 96 388 41 09 - Fax: 96 388 40 10

Correo electrónico: upa@pv.ugt.org

UNIONES COMARCALES

U.C. Plana Alta-Maestrat-Els Ports

C/ Herrero, 23
12005 Castellón
Tel. 96 422 65 08 Fax. 96 422 78 84
Correo electrónico: planaalta@pv.ugt.org

U.C. Millars-Plana Baixa-Palància

C/ Pedro III, 4
12540 Vila Real
Tel. 96 450 65 80 Fax. 96 453 49 74
Correo electrónico: millars@pv.ugt.org

U.C. Horta Nord-Camp del Túria-Camp de Morvedre

C/ San Salvador, 7
46980 Paterna
Tel. 96 137 25 34 Fax. 96 137 29 01
Correo electrónico: hortanord@pv.ugt.org

U.C. València Sud e Interior

C/ Virgen del Olivar, 10
46900 Torrent
Tel. 96 156 41 45 Fax. 96 156 41 07
Correo electrónico: hortasud@pv.ugt.org

U.C. Ribera Baixa-La Safor-Vall D'Albaida

C/ Abad Sola, 69 y 71
46700 Gandia
Tel. 96 286 29 98 Fax. 96 287 19 03
Correo electrónico: safor@pv.ugt.org

U.C. Ribera Alta-La Costera-Canal de Navarrés

C/ Curtidors, 25
46600 Alzira
Tel. 96 241 27 51 Fax. 96 241 28 10
Correo electrónico: ribalta@pv.ugt.org

U.C. Alacantí

C/ Pablo Iglesias, 23
03004 Alicante
Tel. 96 514 87 00 Fax. 96 514 87 10
Correo electrónico: alacanti@pv.ugt.org

U.C. La Muntanya-Vall del Vinalopó

C/ Ortega y Gasset, 23
03600 Elda
Tel. 96 539 76 22 Fax. 96 538 61 47
Correo electrónico: vallvinalopo@pv.ugt.org

U.C. La Marina

Avda. L'Aigüera 9 Entl. (Edif. Central Park
entresuelo)
03500 Benidorm
Tel. 96 586 20 11/96 586 21 90 Fax. 96 586
22 90
Correo electrónico: marina@pv.ugt.org

U.C. Baix Vinalopó-Vega Baixa

Plaça Constitució, 3
03203 Elche
Tel. 96 545 38 12 Fax. 96 542 12 80
Correo electrónico: baixvinalopo@pv.ugt.org

GUÍA PRÁCTICA DE APLICACIÓN EN MATERIA LABORAL

LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD
EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES



www.ugt-pv.org



GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL