



Curso

"Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en el ámbito Jurídico"



UNIDAD DIDÁCTICA 4: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ÍNDICE

1. LA IGUALDAD EN EL ORDEN JURÍDICO-LABORAL ESPAÑOL

1.1. Evolución normativa: desde el Estatuto de los Trabajadores a Ley de Igualdad.

1.1.1. Del régimen franquista a la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores.

1.1.2. La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

1.1.3. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

1.1.4. Anuncio de medidas en 2013 para combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres, reforzar la inspección de trabajo e impulsar la conciliación.

1.2. Nueva regulación de derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral desde la Ley de igualdad.

1.3. Tutela frente a la discriminación en el ámbito laboral: judicial y administrativa y actuación de la Inspección de Trabajo.

1.3.1. Tutela judicial: normas procesales para combatir la discriminación por razón de sexo: datos indiciarios, inversión de la carga de la prueba, procedimiento de tutela de derechos fundamentales, prueba.

1.3.2. Tutela administrativa e Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1.4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1.4.1. Acoso sexual.

1.4.2. Acoso por razón de sexo.

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

2.1. Relación entre empresas e igualdad.

2.2. Los planes de igualdad en las empresas.

- 2.2.1. Definición de un Plan de Igualdad.
- 2.2.2. Agentes implicados.
- 2.2.3. Metodología y fases.
- 2.2.4. Ejes de intervención en un Plan de Igualdad.

3. DISTINTIVOS DE IGUALDAD PARA LAS EMPRESAS, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, PARIDAD EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y OBSERVATORIO ESTATAL PARA EL EMPRENDIMIENTO Y MUJERES EMPRENDEDORAS

3.1. Distintivos de igualdad para las empresas.

3.2. Responsabilidad Social Corporativa de las empresas.

3.3. Paridad en los Consejos de Administración de las empresas.

3.4. Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento. Mujeres emprendedoras.

4. LA IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1. Relación entre negociación colectiva e igualdad.

4.2. Ejemplos de aspectos de la negociación colectiva en pro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

5. LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

5.1. Igualdad de género en el acceso a las prestaciones de protección social.

5.1.1. El origen de la normativa de Seguridad Social y su relación con la igualdad de género.

5.1.2. Jurisprudencia comunitaria sobre prestaciones de Seguridad Social.

5.1.3. Protección social complementaria de las empresas.

5.2. La ley de dependencia.

Para reflexionar...

"La sociedad no puede impedir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano".

(Concepción Arenal, 1823-1893, escritora y socióloga).

Con el permiso del humorista gráfico Forges, que ha cedido muchas veces sus viñetas para sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades:



1. LA IGUALDAD EN EL ORDEN JURÍDICO-LABORAL ESPAÑOL

Para poner en práctica...



¿Crees que una mujer de 25 años en España tiene las mismas posibilidades de ser contratada y ascender en su trabajo que un hombre de la misma edad?



¿Puede obtenerse alguna protección legal si una mujer es despedida nada más comunicar a su empresa que está embarazada?



¿Conoces a alguien que haya sufrido acoso sexual en su trabajo? ¿Sabrías definir en qué ocasiones existe acoso sexual? ¿Y el acoso por razón de sexo?

1.1. EVOLUCIÓN NORMATIVA: DESDE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES A LA LEY DE IGUALDAD

1.1.1. DEL RÉGIMEN FRANQUISTA A LA CONSTITUCIÓN Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Como ya se ha explicado en el Módulo 3, epígrafe 1.1, *la Ley 56/1961 de 22 de julio sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer*, en su día proclamó eliminada la discriminación laboral por razón de sexo, con excepciones relativas a su ingreso en la Administración de Justicia, cuerpos armados y Marina mercante; consagró ya la igualdad de salarios, hizo desaparecer la excedencia forzosa en el trabajo por razón de matrimonio y aunque mantenía la autorización previa del marido, el permiso se presumía concedido en el caso de que la mujer ya trabajase antes de contraerlo.

En 1978, se aprueba la Constitución española, cuyo artículo 35 consagra "el derecho y el deber al trabajo de todos los españoles, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".

Después de aprobada la Constitución se produjo una intensa actividad legislativa para desarrollar el principio de igualdad. Así, en el ámbito laboral, se procedió a aprobar el *Estatuto de los trabajadores mediante Ley 8/1980, de 10 de marzo*, y posteriormente mediante *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*.

En la norma de 1980, sólo se recogía el principio de igualdad de retribución de una manera muy limitada: el artículo veintiocho, sobre "Igualdad de remuneración por razón de sexo", establecía: "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales sin discriminación alguna por razón de sexo".

En su redacción original en 1995, el Estatuto, entre los derechos de las personas trabajadoras, se recogía en el artículo 4.2. letra c) el derecho "A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate".

Y el artículo 28 recogía: "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo".

En su redacción actual, el Estatuto contempla numerosas menciones a la prohibición de la discriminación (ámbitos de derechos en la relación laboral, ingreso, duración de la relación, clasificación profesional, ascensos, retribución e incluso en las extinciones de contrato, como se verá en el epígrafe 1.2):



Estatuto de los Trabajadores, actualmente

Artículo 4.2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

(Redacción dada por Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y por Real Decreto-ley 3/2012, 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

(Redacción dada por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo o LOIEMH)

Artículo 16. Ingreso al trabajo (redacción dada por ley 62/2003, de 30 de diciembre; Real-Decreto ley 10/2010, 16 de junio y Ley 35/2010, de 17 de septiembre):

2. Los Servicios Públicos de Empleo podrán autorizar, en las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la existencia de agencias de colocación públicas o privadas. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen,

incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español **(redacción dada por Ley 35/2010, de 17 de septiembre y por LOIEMH).**

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Y los párrafos 4 y 5 (según redacción de LOIEMH) añaden:

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

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos

representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Artículo 24. Ascensos.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación **(redacción dada por Ley 35/2010, de 17 de septiembre)**.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla **(redacción dada por Ley 33/2002, de 5 de julio de modificación del Estatuto en este artículo)**.



Para consultar

Sobre discriminación en el acceso al empleo.

Puede leerse la Sentencia del Tribunal Constitucional STC 41/1999, de 22 de marzo, del caso Fasa Renault.

No había ni una mujer en la plantilla, pues pedían especialidad de FP1 de mecánica. La exigencia habitual, venía siendo la de Formación Profesional de Segundo Grado, ramas mecánica o técnica, exigencia que junto con la propia falta de contratación de mujeres, había sido denunciada reiteradamente como excesiva por el Comité Intercentros en las sucesivas reuniones que precedieron a los acuerdos alcanzados

pues, para dichas contrataciones, normalmente de la categoría de especialistas del grupo obrero, el Convenio de FASA no exigía titulación alguna.

Tras constatar que en los dos años siguientes a los acuerdos de julio de 1989, no se había contratado por FASA ni a una sola mujer y, cuando menos se habían efectuado 120 contratos eventuales, CGT decide plantear el 30 de marzo de 1992 demanda alegando discriminación de las mujeres en la contratación.

En proceso, se acreditó que había 950 mujeres demandantes de empleo en el INEM de Valladolid y Palencia con el título de FP1 y que "las escasas mujeres" que tenían FP2, lo era en las ramas administrativa, informática y de técnico de laboratorio. FASA por su parte no aportó los 120 contratos eventuales realizados en el periodo en cuestión.

Tras varias sentencias y recursos, el Tribunal consideró que para un puesto administrativo eso no estaba justificado. No había justificación objetiva de esa medida que "filtraba" a las mujeres y se consideró una discriminación indirecta.

Sentencia y comentarios a ella. Fuente: [In-formacion CGT](#)



Para consultar

Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva, publicada por el Instituto de la Mujer en 1999. Siguiendo los contenidos de la misma:

Para el concepto de "*retribución*", ha de manejarse un concepto amplio que, según el criterio del Tribunal de Justicia de Luxemburgo, ha de comprender los incrementos individuales, antigüedad, primas de trabajo nocturno, horas extraordinarias, retribución por méritos y rendimiento, beneficios de transporte acordados por el empleador/a sin estar legal ni convencionalmente obligado a ello, beneficios para antiguos empleados/as tras la jubilación, indemnizaciones por despido, prestaciones en virtud de un régimen de seguridad social financiado solo por contribución de los empleadores/as (sin participación estatal), etc.

Y con relación a los complementos salariales, según el mismo Tribunal, la aplicación de criterios para una mayor retribución tales como el sentido de responsabilidad, la flexibilidad, la formación profesional o a la antigüedad del trabajador/a, perjudica

sistemáticamente a las trabajadoras femeninas. Por ejemplo, así se declaró en el Asunto Danfoss 109/88.

Por eso, la disponibilidad o flexibilidad debería renumerarse siempre que se entienda de manera objetiva, sea necesaria para el puesto de trabajo y nunca como característica subjetiva del trabajador/a. Y no se considera justificado el criterio del "sentido de la responsabilidad". En cuanto a la titulación, se podrá valorar siempre que sea necesaria para el desempeño de la profesión. Y la formación profesional sí es importante para la realización del puesto concreto. El esfuerzo físico podrá tenerse en cuenta como complemento solo si el trabajo a desarrollar lo exige y a condición de que mediante la consideración de otros criterios se excluya en su conjunto toda discriminación fundada en el sexo. En cuanto al criterio de la antigüedad, no se ve justificación especial.

En cuanto al concepto de *trabajo de igual valor*, la misma Guía considera que se entenderá como tales un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de modo o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información, y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

Por ello, se recomienda a las empresas utilizar sistemas analíticos de evaluación de los puestos de trabajo, así como transparencia en cuanto a los sistemas retributivos.



Para consultar

"La brecha salarial en España: realidades y desafíos".

Fuente: [Para la igualdad en el empleo.es](http://Para.la.igualdad.en.el.empleo.es)



Para consultar

Presentación del reciente estudio *Determinantes de la brecha salarial de género en España* elaborado por el Consejo Superior de Cámaras en colaboración con el Ministerio de Sanidad, el 13 de diciembre de 2012:

Fuente: Huffingtonpost

Además, la LOIEMH efectúa una nueva redacción en la vigente **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (que había sido en su día aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto). Así, ahora se tipifican como acciones graves el no respeto de la normativa en materia de Planes de Igualdad, como muy graves las discriminaciones por razón de sexo (art. 8.12), y en materia de acceso al empleo se establece como infracción muy grave la discriminación por razón de sexo que se realice mediante publicidad u otro medio (art.16.2):

**Para consultar**

Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto).

INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS:**Artículo 7. Infracciones graves.**

Son infracciones graves:

13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO

Artículo 16. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

2. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

(según redacción dada por Ley 35/2010, de 17 de septiembre; Real-Decreto ley 10/2010, 16 de junio y Ley 62/2003 de 30 de junio).

Para consultar sentencias del Tribunal Constitucional relevantes en materia de discriminación salarial, mirar el punto 6 de la Unidad 2.

Un ejemplo (con un toque de humor) de discriminación en el acceso al empleo:



Fuente: Presentación sobre "La importancia de la comunicación interna en la implantación de Planes de igualdad", Infopress Grupo.

1.1.2. LA LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Esta Ley pretendía transponer las *Directiva del Consejo 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, (relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia)* y la *Directiva 96/34/CEE de 3 de junio de 1996, (relativa al Permiso Parental)*.

Quería responder a los cambios provocados por fuerte incorporación de las mujeres al mercado laboral español.

Entre las características y avances que, a través de esta Ley se introdujeron en nuestro Ordenamiento jurídico, podemos señalar los siguientes:

- Realiza modificaciones en lo relativo a permisos (permiso de dos días ampliable a cuatro en el caso de desplazamiento para los supuestos de accidente y hospitalización de familiares cercanos) y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de familiares

dependientes. (Se amplía la posibilidad de solicitar la excedencia a los casos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo (3 años). Se crea un nuevo supuesto de excedencia por el cuidado directo de familiares cercanos, que no pueden valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad, y que no desempeñen actividad retribuida (1 año).

- Amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia de trabajadoras y trabajadores que tengan que ocuparse de familiares mayores y enfermos/as.
- Facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo o la hija desde el momento de su nacimiento, acogimiento o adopción. El padre podrá disfrutar de una parte del período de la licencia por maternidad, adopción o acogimiento (como máximo 10 semanas), de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hija o hijo en el caso de partos múltiples.
- Declara, expresamente, nula la decisión extintiva el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.
- Amplía los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos, se incluye el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.
- Prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que, por parte de la empresa, se lleve a cabo un contrato de interinidad a personas desempleadas para sustituir a la trabajadora o trabajador que se encuentre disfrutando el permiso de maternidad o paternidad.

Esta Ley supuso la modificación de numerosas normas, como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley General de Seguridad Social, la Ley

30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y las Leyes de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

**Para consultar**

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

Esta ley tuvo un impacto positivo, aunque contaba con limitaciones, como no llevar a cabo una transposición íntegra de las Directivas comunitarias (ej: en materia de riesgo durante la lactancia o de verdadera individualización de un permiso parental para hombres o mujeres por igual) o como limitarse a abordar la conciliación desde el ámbito laboral, obviando un enfoque más integral (servicios de cuidado de dependientes y menores, etc). Además, algunas voces críticas entendían que, pese a estar formulada en genérico, como ofreciendo la conciliación de forma indistinta a mujeres y a hombres, no terminaba de regular todos los derechos en pie de igualdad, por lo que podía seguir fomentando la asunción tradicional de roles. Por ello, las voces críticas entendían que no terminaba de lograr la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

Esta Ley sufrió alguna modificación mediante leyes posteriores como *la Ley 12/2001, de 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*, que recogía medidas específicas para los casos de nacimiento de neonatos/as en cuanto modificaciones en la suspensión del permiso de maternidad.

Asimismo, destaca la aprobación del *Real Decreto 1251/2001, de 16 noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo*, que desarrolla reglamentariamente ciertos aspectos de Seguridad Social y dota de regulación y eficacia a la suspensión a tiempo parcial por maternidad.

1.1.3. LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOIEMH)

En la Unidad 2, epígrafe 2.4.1 y letra F), ya se exponían algunos aspectos generales de la LOIEMH, tales como su objeto, ámbito, finalidad, estructura, filosofía, principios y conceptos legales que recoge (igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo y acciones positivas), la tutela de los derechos recogida en la ley y las leyes a las que afecta.

Esta Ley sí nace con la vocación de erigirse en la ley-código que busca mediante el principio de transversalidad, proyectar el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad, efectuando para ello las correspondientes modificaciones normativas.

Entre sus principios inspiradores está el fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En el art. 14.8, incluye entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, "el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia".

De especial interés es la protección en el uso de estos derechos considerando que las discriminaciones basadas en el ejercicio de los mismos son discriminaciones por razón de sexo. Esta protección la encontramos en el art. 44.1 de la LOIEMH "los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio".

1.1.4. ANUNCIO DE MEDIDAS EN 2013 PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, REFORZAR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO E IMPULSAR LA CONCILIACIÓN

Aprovechando la presentación de un **informe sobre “Determinantes de la Brecha Salarial”** en la sede de la **Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad**, el 13 de diciembre de 2012, el Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, ha anunciado un **Plan de medidas para reducir en 2013 la brecha salarial entre hombres y mujeres** y que consistirán en:

- **Un Programa de Apoyo Empresarial a Mujeres** con el objetivo de fomentar el emprendimiento y el autoempleo.
- **Planes que faciliten el acceso a financiación de mujeres emprendedoras**, bien a través de convenios con entidades bancarias, bien por medio de acuerdos con otros organismos, como la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), con la que ya se trabaja en este campo.
- **Sensibilización de las propias empresas bajo el liderazgo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**, lo que cristalizaría en una futura Red de Empresas por la Igualdad de Oportunidades.
- **Un Mapa de la Discriminación Salarial** para detectar los casos y recabar la mayor información posible sobre los mismos. Se encuentra muy avanzado.
- **Un Plan Estratégico contra la Discriminación Salarial**, que entrará en vigor en el primer trimestre de 2013 y que se apoyará en gran medida en el Mapa antes descrito.
- **La actualización de los protocolos de inspección del cumplimiento de políticas de igualdad en las empresas**, en cuya conclusión trabajan los Ministerios de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y de Empleo y Seguridad Social.

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

En el marco del mismo acto, ha adelantado la próxima firma de un **protocolo específico entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre la Inspección de Trabajo en materia de Igualdad**. El objetivo de esta medida será "reforzar la vigilancia del cumplimiento en el seno de las empresas de la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres". El protocolo se centrará, especialmente, en detectar posibles situaciones de discriminación salarial.

Igualmente, ha anunciado que se pretende aprobar en el primer trimestre de 2013 un nuevo **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2015**.

Por su parte, el 12 de diciembre de 2012, la ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ana Mato, al presidir el **Pleno del Consejo de Participación de la Mujer**, que se reunía en el Ministerio, anunció que en materia de conciliación, el Ministerio trabaja en un **Plan integral de apoyo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres**. Este plan contará con las conclusiones de la Subcomisión del Congreso de los Diputados para el análisis y estudio de la racionalización de horarios, una vez que haya finalizado sus trabajos.

Por último, en ese mismo acto la ministra ha explicado que, con objeto de reforzar el principio de transversalidad en la Administración General del Estado, el Ministerio está elaborando, de forma conjunta con la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas, un **proyecto de Real Decreto por el que se regulan las Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales**.

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

1.2. NUEVA REGULACIÓN DE DERECHOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA LEY DE IGUALDAD

Con el fin de poder comparar el avance que supone la LOIEMH en los distintos derechos relacionados con la conciliación, podemos examinar los siguientes cuadros:

SITUACION PROTEGIDA: MATERNIDAD		
DERECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA	ANTES DE LOIEMH	DESPUÉS DE LOIEMH
DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> 16 semanas de permiso por nacimiento, adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente) ó 18 si parto múltiple. Cuantía: 100% base reguladora trabajadora. Posibilidad de disfrute a tiempo parcial (acuerdo con empresa). 	<ul style="list-style-type: none"> 16 semanas a 18 si parto múltiple y, 2 más si nacimiento, adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente y simple de al menos 1 año) de hijos/as con discapacidad o especiales dificultades de inserción (adopción). Si fallece el hijo/a, no se reduce el periodo de suspensión. Posibilidad de disfrute a tiempo parcial (acuerdo con empresa).
DISFRUTE POR EL PADRE	<ul style="list-style-type: none"> Sólo por cesión de la madre de todo o parte del permiso (no transferible a las 6 semanas siguientes al parto, de descanso obligatorio). La cesión puede ser simultánea o sucesiva. Sólo si fallece la madre. 	<ul style="list-style-type: none"> Igual. Además, en caso de fallecimiento de la madre, puede acogerse al permiso el padre, sea cual sea la situación laboral de la madre. Y también si la madre no genera derecho a prestación en su régimen profesional.

EXAMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO	<ul style="list-style-type: none"> • Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo imprescindible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual.
PARTOS PREMATUROS	<ul style="list-style-type: none"> • Se computa el permiso desde el alta hospitalaria del neonato/a (sin contar las 6 primeras semanas). 	<ul style="list-style-type: none"> • En parto prematuro por falta de peso o/y hospitalización de más de 7 días siguiente al parto (dentro de los 30 días siguientes al parto), puede alargarse hasta un máximo de 13 semanas no se computan a efectos de la duración del permiso por maternidad.
REQUISITO DE COTIZACIÓN PREVIA PARA PODER COBRAR PRESTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Se exigen 180 días cotizados en los últimos 5 años antes del nacimiento, adopción o acogimiento, para cualquier madre trabajadora, para poder cobrar prestación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ahora: <ul style="list-style-type: none"> ○ Para madres menores de 21 años: no se exige cotización previa. ○ Para madres entre 21 y 26 años: se exigen 90 días cotizados en los últimos 7 años antes del nacimiento, adopción o acogimiento, o 180 días en toda la vida laboral. ○ Para madres mayores de 26 años: se exigen 180 días cotizados en los últimos 7 años antes del nacimiento, adopción o acogimiento, o 365 días en toda la vida laboral.

		<ul style="list-style-type: none"> Contemplado en iguales términos para cualquier Régimen de Seguridad Social.
SIN COTIZACIÓN PREVIA	<ul style="list-style-type: none"> No existía ninguna prestación. 	<ul style="list-style-type: none"> Subsidio asistencial de cuantía equivalente al 100% IPREM (para 2012, 532,51 euros/mes) durante las 6 primeras semanas (42 días naturales). Para trabajadoras por cuenta ajena y autónomas.
PRESTACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	<ul style="list-style-type: none"> Cuantía del 75% de la base reguladora por contingencias comunes de la trabajadora y cotización previa de 180 días en los últimos 5 años. Procede después de haber tratado por este orden de: <ol style="list-style-type: none"> 1º. adaptar el puesto para eliminar el riesgo. 2º. traslado a otro puesto sin riesgo y de su categoría. 3º. traslado a otro puesto sin riesgo y de otra categoría, pero conservando retribución. 4º. suspensión si el cambio no es técnica u objetivamente posible o no puede exigirse razonablemente por motivo justificado. Procede si se acredita el riesgo por los servicios médicos correspondientes. Esto obliga a las empresas a hacer evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Cuantía del 100% de la base reguladora por contingencias comunes de la trabajadora y sin necesidad de cotización previa, solo afiliación y alta. Igual procedimiento. La trabajadora se beneficiará de cualquier mejora de condiciones laborales ocurrida durante su suspensión.

RECONOCIMIENTO DE PERÍODO COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE	<ul style="list-style-type: none"> No se reconoce. 	<ul style="list-style-type: none"> A las trabajadoras que pidan prestación de jubilación o de incapacidad permanente, se les reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 solo hijo/a y de 14 días a partir del 2º en partos múltiples, salvo que ya durante ese periodo se hubiera cotizado. Aplicable para prestaciones que se causen a partir del 24 de marzo de 2007.
--	---	--

La jurisprudencia ha entendido que la trabajadora no tiene obligación de comunicar el embarazo a la empresa. Sin embargo, si el puesto entraña riesgo para la salud de la embarazada o del feto, la empresa debe saberlo para poder adoptar medidas de prevención de riesgos laborales. Es recomendable comunicarlo por escrito desde el tercer mes de embarazo.

SITUACIÓN PROTEGIDA: PATERNIDAD		
DERECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA	ANTES DE LOIEMH	DESPUÉS DE LOIEMH
DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> No existía. 	<ul style="list-style-type: none"> 13 días naturales ininterrumpidos o 26 si se disfruta a tiempo parcial (por acuerdo con empresa) Cuantía: 100% base reguladora por contingencias comunes del trabajador.
DISFRUTE POR LA MADRE		<ul style="list-style-type: none"> IMPOSIBLE. SI EL PADRE NO LO DISFRUTA, SE PIERDE.

REQUISITO DE COTIZACIÓN PREVIA PARA PODER COBRAR PRESTACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> Se exigen 180 días cotizados en los últimos 7 años antes del nacimiento, adopción o acogimiento, o 365 días en toda la vida laboral.
PERSONAS DESTINATARIAS DEL PERMISO		<ul style="list-style-type: none"> Padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen Especial de la Seguridad Social y al General y de Autónomos.
FORMA DE DISFRUTE		<ul style="list-style-type: none"> Ininterrumpido desde el momento del nacimiento, adopción o acogimiento, hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre.

Inicialmente, la LOIEMH en su Disposición Transitoria Novena preveía la ampliación progresiva del permiso de paternidad hasta alcanzar las 4 semanas de duración a los seis años de su entrada en vigor. En cumplimiento de ello, se dictó la *Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida*, que estableció el permiso en cuatro semanas ininterrumpidas y ampliables en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo, fijando su entrada en vigor para el 1 de enero de 2011. Luego la *Ley 39/2010, de 31 de diciembre de presupuestos generales del Estado para 2011*, dio nueva redacción a la mencionada Ley 9/2009 para posponer la entrada en vigor hasta 1 de enero de 2012. Por último, el *Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público* ha hecho nueva modificación para posponer de nuevo la fecha al 1 de enero de 2013.

Por su parte, en Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 (BOE, 28-diciembre-2012), se recoge una modificación de la Ley de 2009 de ampliación de duración del permiso de paternidad en casos de nacimiento, adopción o acogida, para transformar su redacción y cambiar la fecha de puesta en marcha de 2013 a 2014.

Desde la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, se recogía lo que se llamaba "coste cero" y medidas de bonificación de cuotas a Seguridad Social de las personas contratadas con contrato de interinidad para cubrir una suspensión de permiso por maternidad. La LOIEMH también la extendió a la suspensión por paternidad.

Según el artículo 3 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo, había bonificaciones para los contratos por reincorporación de las mujeres tras el permiso por maternidad. Había bonificaciones mensuales de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los contratos indefinidos de las mujeres que regresan a su puesto de trabajo tras la maternidad o una excedencia por cuidado de hijos. Los empresarios tenían derecho a un descuento anual de 1.200 euros, 100 euros al mes, durante "los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo". Sin embargo, el Gobierno ha suprimido estos incentivos mediante el *Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, ratificado por la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*.

También desde la LOIEMH, si un trabajador/a pasa desde suspensión por maternidad (por nacimiento, adopción o acogimiento) a desempleo, seguirá cobrando la prestación de maternidad hasta que se extinga y después pasará a cobrar desempleo, sin que se le descuenta el tiempo pasado en situación de maternidad, a diferencia de lo que ocurre con las incapacidades temporales. Si, por el contrario, está en situación legal de desempleo y pasa a suspensión por maternidad, se suspende la prestación por desempleo, pasa a cobrar prestación maternidad gestionada por el INSS y, cuando ésta acabe,

reanudará el cobro de desempleo. En ambos casos, el tiempo transcurrido en maternidad se considerará como cotizado a efectos de jubilación, incapacidad permanente, muerte y paternidad.

SITUACIÓN PROTEGIDA: LACTANCIA		
DERECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA	ANTES DE LOIEMH	DESPUES DE LOIEMH
PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LACTANCIA NATURAL	<ul style="list-style-type: none"> No se reconoce 	<ul style="list-style-type: none"> Se reconoce prestación de cuantía del 100%. Límite: que el menor cumpla 9 meses o cese el riesgo. Sin exigencia de cotización previa. Procedimiento: similar a la situación de riesgo por embarazo.
DISFRUTE POR AMBOS PROGENITORES	<ul style="list-style-type: none"> Lo podía disfrutar el padre trabajador si la madre trabajadora no lo estaba disfrutando/ no podía si ella no trabajaba. 	<ul style="list-style-type: none"> Recogido como derecho individual de los trabajadores (padre o madre), pero solo uno de los progenitores puede disfrutarlo por el mismo menor.
ACUMULACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> No se reconocía en el Estatuto de los Trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Cabría acumularlo en jornadas completas si lo prevé el convenio colectivo o acuerdo con la empresa, en los términos de estos.
AUSENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA POR LACTANCIA (NATURAL O ARTIFICIAL)	<ul style="list-style-type: none"> 1 hora de ausencia retribuida, que puede dividirse en 2 fracciones de ½ hora cada una, o reducción de la jornada en ½ hora al principio o final de la misma. Concreción y determinación por trabajador/a. 	<ul style="list-style-type: none"> Igual. Se añade que se aumentará proporcionalmente el tiempo en caso de parto múltiple.

Las discrepancias sobre la concreción y disfrute del permiso de lactancia o de la reducción de jornada pueden reclamarse mediante demanda ante los Juzgados de lo Social para que reconozcan el permiso mediante un procedimiento de tipo específico y urgente. Según la jurisprudencia, es compatible el disfrute simultáneo del permiso de lactancia y la reducción de jornada.

La reforma laboral operada en 2012, anteriormente mencionada, también impone la necesidad de preaviso de inicio y finalización de la lactancia acumulada y de la reducción de jornada.



Para consultar

Como ejemplo de la jurisprudencia que declara la compatibilidad de ambos permisos, puede citarse la **sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 24 de mayo de 2003**, que reitera la doctrina dictada en sentencia anterior de 19 de febrero:

«el permiso retribuido por lactancia, como indica su propia denominación es un permiso más de los configurados como retribuidos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, -y en los preceptos equivalentes de la normativa funcionarial y estatutaria que debe otorgarse si se dan los condicionamientos legales, cualquiera que sea la duración de la jornada correspondiente al trabajador, y que por ello no influye conceptualmente en la misma, es decir, la jornada del trabajador que disfrute el permiso de lactancia seguirá siendo la que legalmente corresponda con independencia del disfrute del permiso dentro de aquélla, y por ende en la reducción de jornada por cuidado de hijo, no podrá considerarse el permiso retribuido por lactancia [...]».

SITUACIÓN PROTEGIDA: OTROS DERECHOS DE CONCILIACIÓN		
DERECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA	ANTES DE LOIEMH	DESPUÉS DE LOIEMH
ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES	<ul style="list-style-type: none"> No se reconoce. 	<ul style="list-style-type: none"> Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral según establezca la negociación colectiva o acuerdo individual con empresa.
VACACIONES	<ul style="list-style-type: none"> Se establece el disfrute obligatorio de las mismas en el año natural, salvo que la negociación colectiva o acuerdo individual con la empresa permitan algo distinto. 	<ul style="list-style-type: none"> Si el periodo de vacaciones fijado coincide con incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.
PERMISOS RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> 2 días (o 4 si hay que hacer desplazamiento) por: <ul style="list-style-type: none"> nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización de parientes hasta 2º de consanguinidad o afinidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Igual. Se añade otra causa: intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	<ul style="list-style-type: none"> Derecho individual del trabajador/a. Pero si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Derecho individual del trabajador/a. Igual limitación. Prevista para el cuidado de menores de 8 años (en función pública, 12 años) o persona con discapacidad que no desempeñe actividad

	<ul style="list-style-type: none"> • Prevista para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. • Permite reducir la jornada con disminución proporcional de la retribución entre 1/3 y ½ de la jornada laboral. • La concreción es del trabajador/a. • No se contempla aumento de las cotizaciones a la SS por esta situación. 	<p>retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permite reducir la jornada con disminución proporcional de la retribución entre 1/8 y ½ de la jornada laboral. • La concreción es del trabajador/a. • Desde Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero: solo puede hacer reducción dentro de la jornada diaria y no la semanal, salvo convenio. • Se contempla que las cotizaciones hechas durante los 2 primeros años de reducción por cuidado de menores o el primer año por cuidado de otros familiares se computen aumentadas al 100% (como si siguiera a jornada completa). • Si se produce un despido estando en reducción de jornada, la indemnización y la prestación de desempleo se calculan sobre el 100% de la jornada. • Desde Ley 39/2010, 22 de diciembre, el progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción
--	--	--

		<p>de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.</p>
<p>EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJAS E HIJOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho individual del Trabajador/a. Pero si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. • Por periodo no superior a 3 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual. • Por periodo no superior a 3 años, con reserva del puesto durante el 1º año. Computable a efectos de antigüedad y considerándose los 3 primeros años como cotizados a efectos de Seguridad Social (desde Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre

	<p>años, con reserva del puesto durante el 1º año. Computable a efectos de antigüedad y considerándose el 1º año como cotizado a efectos de Seguridad Social.</p>	<p>actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social (BOE del 2).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contempla los acogimientos familiares de forma provisional. • Cabe el disfrute de forma fraccionada. • Si la excedencia va precedida de reducción de jornada por motivos familiares, las cotizaciones hechas durante la misma se computan aumentadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si hubiera continuado la reducción. Igual para indemnización por despido o por extinción de contrato.
EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES	<ul style="list-style-type: none"> • Por periodo no superior a 1 año, para cuidado de familiar que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por periodo hasta 2 años (en función pública, hasta 3).
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	<ul style="list-style-type: none"> • Si se tiene al menos 1 año de antigüedad en la empresa, derecho a excedencia no inferior a 2 años ni superior a 5. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si se tiene al menos 1 año de antigüedad en la empresa, derecho a excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Fuente: Cuadros actualizados a partir de los elaborados por UGT.

Las novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en relación con el permiso de maternidad de las funcionarias y de los funcionarios públicos son similares, aunque no idénticas, a las incorporadas para los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena y han sido recogidas en la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*,

con carácter general para todo el funcionariado público.

Además, existe distinta normativa que ha ido desarrollando los puntos de la LOIEMH en materia de conciliación:

- *Real Decreto 295/2009, de 16 de marzo, que regula las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE de 21 de marzo de 2009), y que recoge el procedimiento para el reconocimiento del derecho.*
- *Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.*
- *La Disposición Adicional Séptima de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, que establece la reducción del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes en los supuestos en que, por razón del riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Ley 2/2008 de Presupuestos Generales del Estado para 2009 incrementó la duración del subsidio asistencial por maternidad en 14 días naturales en los siguientes casos: nacimiento de hijo o hija en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación*

cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas. Asimismo, si a la trabajadora se le reconoce este subsidio de naturaleza no contributiva, el otro progenitor, a opción de la madre y siempre que reúna los requisitos exigidos, podrá percibir el subsidio de naturaleza contributiva, durante el período de descanso que corresponda, descartando la duración y el incremento del subsidio de naturaleza no contributiva que le hubiera correspondido a la madre.

- *La Disposición Final Séptima de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre,* también ha introducido adaptaciones en el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.
- *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social (BOE del 2),* que introduce nuevos beneficios por cuidados de hijos e hijas. Así, introduce en su «*Disposición adicional sexagésima. Beneficios por cuidado de hijos o menores.*»

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima cuarta, en cualquier régimen de Seguridad Social y a todos los efectos salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, se computará como periodo cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La duración de este cómputo como periodo cotizado será de 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido. Dicho período se incrementará anualmente, a partir del año 2013 y hasta el año 2018, hasta alcanzar el máximo de 270 días por hijo en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los

progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, a los exclusivos efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación prevista en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, y a partir de la entrada en vigor de esta ley, la duración del cómputo como periodo cotizado será de un máximo de 270 días cotizados por cada hijo o menor adoptado o acogido.

2. En función de las posibilidades económicas del sistema de la Seguridad Social, podrán adoptarse las disposiciones necesarias para que el cómputo, como cotización efectiva, del periodo de cuidado por hijo o menor, en los términos contenidos en el párrafo primero del apartado anterior, se anticipe antes del 2018, en los supuestos de familias numerosas.

3. En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en la presente disposición no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurren con los contemplados en el artículo 180.1 de esta Ley.»

En materia de reducción de jornada, la reforma laboral operada en 2012 conlleva dos novedades que se centran en dos puntos fundamentales:

- Precisión de que la reducción de jornada por guarda legal debe referirse a la jornada de trabajo diaria, lo que introduce una limitación hasta ahora inexistente, de modo que la reducción de jornada se debe realizar sobre cada uno de los días de trabajo. Con ello parece solventarse uno de los aspectos sobre la concreción horaria discutida en los Tribunales: si hasta ahora un sector doctrinal

y jurisprudencial permitía modificar la jornada ordinaria concentrando el trabajo en determinados días, ahora parece ser que si una persona trabajadora presta sus servicios de lunes a viernes, por ejemplo, la reducción de jornada tendrá que proyectarse sobre todos los días de trabajo.

- Posibilidad de introducir limitaciones a la concreción horaria de la reducción mediante la negociación colectiva, atendiendo no solo a criterios de fomento de la conciliación, sino también a las necesidades productivas y organizativas de las Empresas.

Además, esta reforma conlleva derogaciones que pueden perjudicar a las mujeres:

- a) En cuanto a la desaparición de ciertas bonificaciones asociadas a la contratación:
 - La supresión de las bonificaciones a los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores/as en situación de excedencia por cuidado familiar (D.A.14 ET) tanto para el empleo público como privado.
 - La supresión de las bonificaciones a los contratos efectuados para sustituir a trabajadoras autónomas que se reincorporan después de la maternidad.
 - La supresión de las bonificaciones a la contratación de personas que presten servicios en el hogar familiar incorporadas al régimen general de la Seguridad Social.
- b) En cuanto a las condiciones del personal de la función pública, al derogar el art. 68.2 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y el art. 21.1 a) del RD-legislativo 4/2000, del art. 20.1 a) del RD-legislativo 1/2000 y del art.20.1A del RD-legislativo 3/2000 :
 - Se suprimen días de libre disposición y vacaciones reconocidas

por antigüedad. Ello supone en la práctica trabajar un mayor número de horas anuales, lo que supone un nuevo escollo para la conciliación de la vida familiar y laboral, que algunas trabajadoras podrían tratar de paliar reduciendo su jornada laboral o acogiéndose a los permisos sin sueldo, con la consiguiente reducción de sus retribuciones.

- Se ha derogado el complemento del 100% del salario de los/as empleados/as públicos/as, de la Administración de Justicia y de las Fuerzas Armadas en caso de incapacidad laboral. Ello tendrá también una mayor repercusión en las mujeres pues se producen con frecuencia situaciones de IT debidas al embarazo. En este sentido conviene recordar que en la Administración General del Estado, las mujeres son más del 53% del funcionariado y más del 72% en el grupo profesional de auxiliares administrativos/as.

Además, la reforma laboral de 2012 contiene otros aspectos que, aunque de una manera más indirecta, también pueden perjudicar mucho a la situación de las mujeres en el mercado laboral:

- el nuevo contrato para la formación y el contrato indefinido de apoyo a emprendedores/as que bonifica mayormente la contratación de mujeres con contratos precarios,
- la legalización de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial,
- la distribución irregular de la jornada de trabajo en un 10%,
- las limitaciones en la negociación colectiva que sin duda afectará a los planes y medidas de igualdad en los convenios sectoriales,
- el abaratamiento del despido, que tiene mayor repercusión en las mujeres al tener salarios más bajos,
- la apertura a los despidos colectivos en las administraciones públicas, donde las mujeres tienen mayor presencia.

Y entre las medidas que de modo indirecto pueden dificultar la

conciliación de la vida personal, laboral y familiar, lo que puede llegar a suponer para algunas trabajadoras del sector, el abandono del mercado laboral, puede citarse también la modificación de la Ley 1/2004, de horarios comerciales, por aprobar la ampliación de los horarios comerciales los días laborables y la libertad en la apertura en domingos y festivos.



Para consultar

Guía sindical de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social, Secretaría Federal de la Mujer, CCOO; 2010.

Fuente: [CC.OO.](#)

Guía "La corresponsabilidad en el entorno empresarial. Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad, publicado por Cruz Roja Española, La Caixa y Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, en 2010.

Fuente: www.tecorrespondenoscorresponde.org/Guia_Corresp_ok.pdf

Guía práctica de aplicación en materia laboral. La LOIEMH, publicada por UGT en 2007.

Fuente: [UGT Valencia](#)

1.3. TUTELA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA Y ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

1.3.1. TUTELA JUDICIAL: NORMAS PROCESALES PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: DATOS INDICIARIOS, INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA, PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, PRUEBA

En general, la LOIEMH regula con carácter general en el artículo 12 la Tutela judicial efectiva, estableciendo lo siguiente:

Artículo 12 de la LOIEMH.

- 1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.*
- 2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.*
- 3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Esto implica que se regula una legitimación procesal de carácter amplio para organismos tales como sindicatos, en el ámbito social.

Por otra parte y aunque ya existía como principio en la jurisdicción social, el artículo 13 regula también para las jurisdicciones civil y contencioso-administrativa el llamado **principio de inversión de la carga de la prueba** cuando se aleguen indicios de discriminación, así como la **posibilidad de solicitar el dictamen de un organismo especializado, como un organismo de igualdad:**

Artículo 13 de la LOIEMH.

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

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

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

La actual regulación de la jurisdicción social se contiene en la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11-10-2011 y en vigor desde 11 de diciembre de 2011)*, en adelante LRJS, que derogó la anterior *Ley de Procedimiento Laboral*. Dentro de los pleitos laborales, iremos viendo la plasmación de las anteriores previsiones de la LOIEMH.

Así, en el artículo 16.5 de la LRJS se regula la capacidad procesal y representación de las entidades sin personalidad, masas patrimoniales, entidades en trámite de constitución, comunidades de bienes y grupos.

En el artículo 17 de la LRJS, se produce la concreción de la legitimación procesal:

Artículo 17. Legitimación.

1. Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes.

2. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social.

En el proceso de ejecución se considerarán intereses colectivos los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo.

3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

4. El Ministerio Fiscal estará legitimado para intervenir en todos aquellos supuestos previstos en la presente Ley.

Y lo del informe de expertos, en el artículo 95:

Artículo 95. Informes de expertos.

1. Podrá el juez o tribunal, si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el momento del acto del juicio o, terminado éste, como diligencia final.

2. Cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria del mismo.

3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

4...

Además, la concreción en laboral del principio de inversión de la carga de la prueba se recoge en el artículo 96:

Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad

En la ya citada *Guía de buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva*, publicada por el Instituto de la Mujer en 1999, se proponía que se considerara como indicio suficiente para esta inversión de la carga de la prueba la presentación de pruebas estadísticas que demuestren que determinada disposición, criterio o práctica, incluso aparentemente neutro, afecta desfavorablemente a una proporción mayor de miembros de un mismo sexo.

Podemos examinar el siguiente cuadro para ver de manera sintética en qué consiste la protección de los derechos del trabajador/a y su comparación con la regulación existente antes de la LOIEMH:

PROTECCIÓN JURÍDICA DE LOS DERECHOS		
DERECHOS DE LA PERSONA TRABAJADORA	ANTES DE LOIEMH	DESPUÉS DE LOIEMH
IMPOSIBILIDAD DE COMPUTAR CIERTAS FALTAS A EFECTOS DE DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS (art.52 d) del Estatuto de los Trabajadores)	<ul style="list-style-type: none"> No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a ... maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya 	<ul style="list-style-type: none"> Igual y se añade "riesgo durante la lactancia" y paternidad.

	sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.	
<p>NULIDAD DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS (art.52 del Estatuto de los Trabajadores)</p> <p>(art.53.4 E.T)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nulidad de la decisión extintiva de la empresa de trabajadores/as durante la suspensión del contrato por maternidad, riesgo en el embarazo, adopción o acogimiento. • Nulidad de la decisión extintiva que tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentan los supuestos y se incluye nulidad de la extinción si se produce: <ul style="list-style-type: none"> ○ durante las situaciones de riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, paternidad, derechos ejercidos por trabajadoras víctimas de violencia de género, ○ en fecha tal que el plazo de preaviso venza durante ese periodo, ○ trabajadores/as después de haberse incorporado al trabajo tras la suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento si no han pasado 9 meses desde la suspensión, ○ la de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha

		de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión.
NULIDAD DEL DESPIDO (artículo 55.5 E.T.)	<ul style="list-style-type: none"> Nulidad del despido de los trabajadores/as en iguales casos que para la extinción por causas objetivas. 	<ul style="list-style-type: none"> Se aumentan los supuestos exactamente en la forma recogida en el punto anterior para extinción por causas objetivas.
DESPIDO DISCIPLINARIO (art.54.2 g)		<ul style="list-style-type: none"> Se incluyen como nuevos supuestos de incumplimiento contractual, que facultan a la empresa para despedir a un trabajador/a, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tanto al empresario/a como a trabajadores/as de la empresa y el acoso por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
TUTELA JUDICIAL		<ul style="list-style-type: none"> Se incluye como nuevo supuesto las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
INDEMNIZACIONES		<ul style="list-style-type: none"> Las indemnizaciones en supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, se calcularán sobre el

		salario correspondiente a la jornada sin reducir.
--	--	---

Si lo que se va a plantear es una **demanda por despido o extinción nulos**, la demanda debe presentarse antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido o extinción. En el artículo 108 de la LRJS se regula en qué casos el juez/a a declarar el despido como nulo (de acuerdo con lo ya regulado en el Estatuto de los Trabajadores), (o la extinción, en el art.122) salvo que, en ellos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados. Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador/a con abono de los salarios dejados de percibir (art.113 y 123.2 para la extinción).

Existe un Capítulo específico en la LRJS que regula los procesos sobre vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente. En la Sección Quinta, se regulan los **procesos sobre derechos de conciliación reconocidos legal o convencionalmente**:

Artículo 139. Tramitación.

1. *El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas:*

a) *El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.*

En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado

cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

Como puede apreciarse, en este procedimiento se posibilita la acumulación de reclamación de daños y perjuicios a dicho procedimiento para el caso de que el empresario no hubiera accedido a la petición del trabajador/a, aun siquiera de forma provisional; las partes deberán llevar a los actos de conciliación y juicio sus alternativas y propuestas de concreción de la medida; se potencia la intervención de los órganos paritarios y de los de seguimiento de los planes de igualdad en la empresa; y este procedimiento se hace extensivo a otras reclamaciones. Además, es relevante la modificación operada respecto del acceso al recurso de suplicación en materia de clasificación profesional y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se admite ahora el recurso de suplicación, siempre que a tales procedimientos se haya acumulado una reclamación de cantidad (diferencias salariales o de daños y perjuicios) no inferior a 3.000 euros.

Por último, existe un **procedimiento específico para la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas**, que no es acumulable a otros y que tiene carácter preferente y urgente. En el mismo pueden solicitarse medidas cautelares. Esta modalidad se amplía a todos los derechos

y libertades objeto de amparo (libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso). Se deja a elección del trabajador/a dirigir la demanda contra el tercero vinculado al empresario que haya sido causante de la lesión, salvo que la sentencia pudiera afectarle directamente, evitándose por tanto la exigencia forzada de un litisconsorcio pasivo necesario. Se establece la facultad del juzgador para fijar prudencialmente la indemnización en favor de la víctima, en el caso de que la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa.

Además, la LRJS configura a los juzgados y tribunales de lo social como los garantes ordinarios de los derechos fundamentales y libertades públicas del empresariado y personas trabajadoras en el ámbito de la relación de trabajo, incluidas las materias de libertad sindical y huelga, también en el caso del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas. Especialmente se unifica en los juzgados de lo social el conocimiento de cualquier vulneración de derechos fundamentales conectada a la relación laboral, incluidos, por tanto, los supuestos en que interviene una tercera persona no vinculada con el empresario/a, como sucede a menudo en casos de acoso.

En este punto se mejoran e incrementan las medidas cautelares, se posibilita la ejecución provisional de las sentencias estimatorias de la acción de extinción por acoso y se establece que en caso de despido nulo también por acoso en el trabajo el trabajador/a tiene el derecho de opción entre continuar trabajando o resolver el contrato con indemnización, todo lo cual constituyen importantes novedades reiteradamente reclamadas.

La regulación concreta de este procedimiento en la LRJS es la siguiente:

Artículo 177. Legitimación.

1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de

tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios.

2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado.

3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.

4. La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de

publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.

Artículo 179. Tramitación.

1. La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia.

2. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública.

3. La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 81, el juez o tribunal rechazará de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo a las disposiciones de este Capítulo y no sean susceptibles de subsanación, advirtiéndolo al demandante del derecho que le asiste a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. No obstante, el juez o la Sala darán a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para el procedimiento adecuado fuese competente y la demanda reuniese los requisitos exigidos por la ley para tal clase de procedimiento.

Artículo 180 (medidas cautelares).

1. Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de

género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquellas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.

Artículo 181. Conciliación y juicio.

1. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial citará a las partes para los actos de conciliación y juicio conforme a los criterios establecidos en el apartado 1 del artículo 82, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.

2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

3. El juez o la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

Artículo 182. Sentencia.

1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate

procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.

2. En la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente.

Artículo 183. Indemnizaciones.

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de

trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.

Artículo 184. Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente.

No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.

En general, en materia laboral, antes de interponer demanda judicial hay que efectuar un acto administrativo de conciliación previa. Sin embargo, la Ley recoge algunas excepciones a ello. Así, el artículo 63 exceptiona de ese requisito entre otros procesos a aquellos que se refieran a derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, o a tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Para el caso en que la demanda deba interponerse no contra una empresa, sino contra el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes, por ser alguno de estos órganos el empleador/a, en vez de demanda de conciliación hay que interponer reclamación administrativa previa. Después de este acto, existirá un plazo de dos meses para poder interponer demanda judicial social. En el artículo 70 también se exime de esa reclamación previa a los procesos en materia de derechos fundamentales y libertades públicas y, entre otros, los referidos a derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139. En este último caso, la demanda judicial deberá interponerse antes de 20 días de la realización del acto administrativo lesivo.

Debe mencionarse la reciente aprobación de la *Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses* pues la misma por primera vez impone la obligación del pago de tasas por interposición de recursos de casación y suplicación para los trabajadores/as. Los trabajadores y trabajadoras, sean por cuenta ajena o autónomos, tendrán una exención del 60 por ciento en la cuantía de la tasa que les corresponda por la interposición de los recursos de suplicación y casación. Sólo tendrán exención completa quienes gocen del beneficio de justicia gratuita. La tasa por el recurso de suplicación en general está fijada en 500 euros y para la casación en 750 euros.

1.3.2. TUTELA ADMINISTRATIVA E INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) nació en el siglo XIX al mismo tiempo que la legislación laboral para vigilar su cumplimiento, al principio sólo con relación a normas de protección de la salud de ciertos colectivos de personas trabajadoras (mujeres y menores) y

posteriormente, de cualquier norma laboral. La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación precisaba la necesidad de que cada Estado organizara un servicio de inspección "con el objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores", desarrollando esto sobre todo en el *Convenio 81* (1947) y el *Convenio 129* (1969).

Hoy en día, en España, la ITSS, dependiente de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social - de acuerdo con lo previsto en la *Ley 42/1997, de 14 de noviembre de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social* y su reglamento de desarrollo aprobado por *RD 138/2000 de 4, de febrero* así como en la *Orden Ministerial de 12 de febrero de 1998* - es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social (que pueda suscitarse con ocasión del ejercicio de la acción inspectora).

La Dirección general de la ITSS depende de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Sus funciones son las siguientes:

- a) Servicios de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos.

Los ámbitos de estos servicios vienen referidos a las siguientes materias:

- Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.
- Prevención de riesgos laborales.
- Normas en materia de campo de aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas del sistema de la seguridad social.

- Normas sobre obtención y disfrute de prestaciones del sistema de la Seguridad Social así como de las mejoras voluntarias u otros sistemas complementarios voluntarios establecidos en convenios colectivos.
- Normas sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social.
- Normas en materia de colocación, empleo y protección por desempleo; emigración, movimientos migratorios y trabajo de personas extranjeras; formación profesional ocupacional y continua; empresas de trabajo temporal, agencias de colocación y planes de servicios integrados de empleo.

b) Servicios de asistencia técnica:

- Información, asistencia y orientación general a empresas y trabajadores, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
- Asistencia técnica a las entidades y organismos de la Seguridad Social cuando les sea solicitada.
- Información, asistencia y colaboración con otros órganos de las Administraciones Públicas respecto a la aplicación de las normas de orden social o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.
- Realización de informes técnico-laborales a instancia de los órganos judiciales sociales.

c) Servicios de arbitraje, conciliación y mediación:

En todo caso, para la realización de actuaciones de la ITSS debe existir aceptación de las partes afectadas por el conflicto laboral o la huelga.

d) Actuaciones inspectoras derivadas de los servicios prestados por la ITSS:

- Requerimientos o Actas de advertencia cuando no se deriven perjuicios directos a las personas trabajadoras.

- Inicio de procedimientos sancionadores mediante la extensión de Actas de Infracción. La normativa de referencia para infracciones y sanciones es la LISOS ya anteriormente mencionada.
- Inicio de procedimientos liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, mediante la práctica de Actas de liquidación.
- Inicio de procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de personas trabajadoras en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
- Inicio de procedimientos para el encuadramiento de empresas y personas trabajadoras en el régimen de Seguridad Social que corresponda.
- Propuesta ante los Organismos competentes para la suspensión o cese de prestaciones sociales si se constatase su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.
- Propuesta ante el Organismo competente del recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Propuesta de recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el caso de empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos y salud laboral.
- Orden de paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- Comunicación a los Organismos competentes los incumplimientos que se comprueben en la aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento de empleo, formación profesional ocupacional y promoción social.
- Formulación de demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social de acuerdo con la normativa aplicable.

La ITSS tiene un papel fundamental en la tutela de la igualdad de oportunidades. Así, se elaboró un *Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (PIAITSS) 2008-2010 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.



Para consultar

Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2011:

En su Capítulo IV, abarca una serie de programas para la realización de planes de actuación inspectora entre las que se encuentran las materias referidas a la: "Comprobación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en otras disposiciones legales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales) referidas a la igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales".

Dichas actuaciones inspectoras se van a centrar en las siguientes materias: control de la no discriminación en las ofertas de empleo, de la no discriminación dentro de las relaciones laborales (en el ingreso a las empresas, salarial, de promoción profesional), vigilancia y cumplimiento de las obligaciones relativas a evitar el acoso sexual o por razón de sexo en los centros de trabajo, al control de la elaboración de los planes de igualdad y otras medidas contempladas en la ley de igualdad, a la protección de los derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral, así como a vigilar la presencia de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia. El objetivo es llevar a cabo la inspección de 10.000 empresas en el período 2008-2010.

En el **Capítulo V** de dicho plan se reflejan las actuaciones por programas y por áreas, desglosadas por comunidad autónoma para 2008, siendo un total de 3.523. Los criterios para la selección de empresas para llevar a cabo dicha inspección (tamaño, sectores y distribución) se han fijado de común acuerdo con las diferentes comunidades autónomas (dado que son éstas las que tienen la competencia material para la ejecución de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales) dentro del Grupo de Trabajo sobre Políticas de Igualdad. El desglose, por áreas de actuación, es el siguiente: discriminación en el acceso al empleo: 628; discriminación en la

relación laboral (ingresos salariales, promoción): 976; acoso sexual y acoso por razón de sexo: 248; planes de igualdad y otras obligaciones de la ley de igualdad: 828; derechos sobre conciliación vida familiar y laboral: 395; y, discriminación en la negociación colectiva: 448.

Más tarde, en el *II Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*, el Eje 2, relativo a la participación económica, otorgaba gran importancia a la ITSS en la consecución del objetivo de fomentar el empleo, la calidad del mismo y la igualdad salarial de las mujeres. Para ello, la ITSS desarrollará actuaciones relativas a adoptar medidas contra la precariedad en los sectores, actividades y oficios feminizados y el estudio y superación de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres.

En julio de 2011, se ha presentado un *Plan de actuaciones de la Inspección para la vigilancia en las empresas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, como área de actuación permanente de la materia de relaciones laborales. Parte de su actuación será a raíz de denuncias recibidas y otra programada. En el mismo, estaban programadas 5.100 actuaciones para 2.011.



Para consultar

Las materias objeto de inspección de acuerdo con este Plan:

- a) Planes de igualdad. Controlando lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 especialmente en materia de elaboración de planes de igualdad en empresas de más de 250 personas, pero también de todos los tamaños en otros supuestos.
- b) Discriminación en el acceso al empleo. Controlando las ofertas de empleo que formulen las empresas que se consideren discriminatorias por razón de sexo.
- c) Discriminación dentro de las relaciones laborales. Vigilando que en las empresas, bien denunciadas por ello, bien seleccionadas por la propia Inspección, no se producen discriminaciones por razón de sexo en los procesos de selección, ni discriminación salarial (ya sea directa o indirecta), ni en la promoción profesional interna ni de cualquier otro tipo.
- d) Acoso sexual y por razón de sexo. Comprobándose las denuncias que pudieran formular las trabajadoras con relación a la promoción de las condiciones que

eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo; arbitrando procedimientos específicos para su prevención; o arbitrando procedimientos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de dichos acosos.

- e) Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Actuaciones fundamentalmente con origen en las denuncias de personas trabajadoras que tendrán por objeto comprobar la observancia por las empresas de los derechos contemplados en el ET.
- f) Control de cláusulas discriminatorias en los convenios colectivos. Revisión constante para detectar la presencia de este tipo de cláusulas.
- g) Protección en caso de maternidad, embarazo y lactancia. En todas las actuaciones inspectoras en el área de prevención de riesgos laborales, se comprobará si se han llevado a cabo las evaluaciones específicas a que se refiere el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, y si se han cumplido sus prescripciones sobre adaptación de condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo durante el embarazo y la lactancia de un hijo/a menor de 9 meses.

Fuente: [Web de la Inspección de Trabajo y S.S.](#)

Por último, dentro de la tutela administrativa también puede mencionarse la disposición de la LOEIMH por la que se refuerza el sistema de control de la legalidad de los convenios colectivos establecido en el art. 90 del ET, modificando dicha disposición con el fin de lograr la eficacia de dicho control. Así, el nuevo apartado 6 del art. 90, atribuye a la autoridad laboral la misión de velar por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. A tales efectos, la autoridad laboral con competencia en el registro y depósito de los convenios colectivos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas según proceda por su ámbito territorial, y en caso de haberse dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, deberá comunicárselo a los mismos, según su ámbito territorial.

1.4. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

(En esta materia, se seguirá el contenido de ponencias en la materia efectuadas por don José Fernando Lousada Arochena, Magistrado especialista en la materia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en adelante TSJ).

1.4.1. Acoso sexual

ORIGEN Y DEFINICION

El acoso sexual es una forma de violencia de género. Obedece, no tanto a las apetencias sexuales del agresor, como a un estereotipo social de entendimiento de la sexualidad como dominio del hombre sobre la mujer. Por ello, es una cuestión de poder más que de sexualidad y a menudo resulta un fenómeno complejo difícil de reconocer por las empresas, basado en relaciones de poder desiguales.

Ha sido, históricamente, la primera teorización de la violencia de género realizada por el Feminismo.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en la relación de trabajo dentro del ámbito de las Comunidades Europeas, se entronca con la política de igualdad entre los sexos, y, entre sus primeras referencias, está la **Resolución de 11.6.1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer**, donde se dice que, *"(como) el acoso sexual puede ser considerado como violación del principio de igualdad de trato respecto al acceso al empleo y promoción y a las condiciones de trabajo, pide a la Comisión que examine las legislaciones laborales y antidiscriminatorias nacionales con vistas a determinar su aplicación a tales casos y, cuando la legislación existente pueda considerarse inadecuada, proponga una directiva que complete la legislación existente"*.

De ese examen de las leyes nacionales surgió el **Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las**

Comunidades Europeas, elaborado por el experto Michael Rubenstein en 1987. Se acompañó con una propuesta de directiva sobre prevención y sanción del acoso sexual en el trabajo. Pero, a consecuencia de este Informe, se aprobó, dentro del marco ofrecido por el Tercer Programa Comunitario para la Igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres, 1991/1995, una **Resolución de 29.5.1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo**, y un instrumento normativo no vinculante, aunque sumamente importante en el desarrollo posterior tanto a nivel comunitario como a nivel de los derechos nacionales internos, como es la **Recomendación de 27.11.1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo**, incorporando además, en su **Anexo, el Código de Conducta para combatir el acoso sexual.**

Este busca según expresamente se explica en su introducción, *“(el) proporcionar una orientación práctica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. El Código está concebido para su aplicación tanto en el sector privado como público, y en él se anima a los empresarios a que sigan las recomendaciones contenidas en el Código de la manera que resulte adecuada al tamaño y estructura de su establecimiento”.*

Además, la **Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo**, contiene una definición del hasta entonces no nombrado “acoso relacionado con el sexo”, y otra definición del “acoso sexual”:

– *“Acoso (es) la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.*

– *“Acoso sexual (es) la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.*

Como se explica en el Preámbulo de la Directiva 2002/73/CE, *“el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación”, haciendo además un especial hincapié en “que ... se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”.*

En su redacción originaria, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores -en adelante el ET-, no contenía ninguna referencia al acoso sexual en el trabajo, aunque su protección podía sustentarse, en atención al artículo 4.2.e) del ET, en el derecho de los trabajadores, expresamente reconocido *“en la relación de trabajo”, “al respeto a su intimidad y a la consideración debida de su dignidad”.* Más adelante, en 1989 y a la vez que se aprobaba el Informe Rubinstein, se incluyó en el artículo el inciso *“comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”* y una legislación equivalente para funcionarios/as públicos/as.

A partir de ahí, la jurisprudencia laboral entendió que podía el acoso sexual ser causa justa de resolución por la persona trabajadora cuando se calificara como incumplimiento grave; igualmente podía ser causa de despido

el acoso sexual realizado por un compañero de trabajo, si es grave y culpable. Y por último, los Tribunales también entendieron que si el derecho a la intimidad personal es un derecho fundamental de la persona, reconocido en el artículo 18 de nuestra Constitución, el acoso sexual, en cuanto su protección entronca con un derecho fundamental, merecería la tutela de los derechos fundamentales, incluyendo la oportuna acción de indemnización.

Una parte de la sanción del acoso sexual está recogida en la normativa penal, por lo que esto quedará explicado en la Unidad 5. Baste decir que no sólo el concepto laboral absorbe al penal, sino que, además, lo supera por arriba y por abajo. Por arriba, porque, cualquiera que sea el delito sexual cometido en el ámbito de una relación de trabajo, aún una violación, se subsume en el concepto laboral de acoso sexual. Y por abajo, porque, debido al carácter fragmentario del concepto penal, derecho protector de los mínimos éticos, el concepto laboral de acoso sexual abarca multiplicidad de comportamientos no merecedores de sanción penal alguna.

Desde la aprobación de la LOIEMH, contamos con una definición legal del acoso en su artículo 7, que ha sido reproducida en la Unidad 2.

De esta definición, se pueden comentar los siguientes elementos:

- Se exige *"cualquier comportamiento verbal o físico"*, lo que puede llevar a excluir del ámbito de protección a las conductas no verbales sin agresión física, por ejemplo, la colocación de posters pornográficos en el centro de trabajo o la observación de un trabajador en un espacio reservado sin éste percatarse. Ahora bien, no parece difícil sustentar una interpretación correctora y amplia, según voces como la del Magistrado del TSJ de Galicia don Fernando Lousada.
- La expresión *"de naturaleza sexual"* no debe ser confundida con *"sexista"*, diferencia que lleva a distinguir entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Para considerar laboral un acoso sexual, *"ha de tratarse de un comportamiento que el trabajador/a padezca cuando, de una u otra*

forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección del empresario", independientemente de si el acosador es el empresario físico, un directivo, un compañero de trabajo o un tercero relacionado con la empresa.

- Para concretar el elemento antijurídico en el concepto de acoso sexual laboral, son posibles dos posicionamientos: a) En un sentido objetivo, sólo es antijurídico aquello que socialmente, con criterio de razonabilidad, se considere atentatorio a la dignidad de la persona - estándar objetivo-. b) Y, en un sentido subjetivo, la determinación de lo antijurídico queda al arbitrio de la víctima, equiparándose a lo indeseado -estándar subjetivo-. Partiendo de estos dos posicionamientos, surgen otros intermedios, los cuales pretenden subsanar los inconvenientes fácticos del estándar objetivo y del estándar subjetivo.
- Siguiendo la opinión del Magistrado Lousada, ha de atenderse a un criterio alternativo, al ser tan antijurídico lo ofensivo en sentido objetivo, pero no subjetivo, como lo indeseado en sentido subjetivo, pero no objetivo, o, en todo caso, lo antijurídico objetiva y subjetivamente. De este modo, el concepto de acoso sexual abarcaría los dos siguientes grandes grupos de situaciones:

1º. Cuando el acosador sabe que su comportamiento es ofensivo para la víctima, porque ésta se lo manifestó expresamente o mediante insinuación de contenido inequívoco. Si la víctima ha dicho no y el acosador lo sabe, aunque el comportamiento no fuese objetivamente ofensivo, su reiteración sería antijurídica. Por ejemplo, una mirada, aún de cierta persistencia, no es objetivamente ofensiva, pero, si su receptor/a le molesta y así lo manifiesta al emisor/a, su reiteración sí sería constitutiva de un acoso sexual.

2º. Cuando el acosador, aunque nada le manifestara la víctima, debiera saber que su acto es ofensivo en atención a su gravedad y a las circunstancias concurrentes. La ofensividad objetiva

deberá ser valorada conforme a la conciencia social imperante, en la medida en que sus valores morales o éticos se hayan plasmado en principios de rango constitucional o legal, como, en el caso del acoso sexual, la dignidad del trabajador/a y sus derechos fundamentales afectados. No se trata, pues, de un juicio de moralidad, sino de un juicio de valores jurídicos positivos, tan importantes, además, como los expresados.

Respecto a las circunstancias concurrentes, siempre deben considerarse y, a veces, resultan decisivas. Hoy pueden ser habituales conductas que antaño eran altamente ofensivas. Incluso geográficamente puede estar condicionado el significado de las palabras. También depende de la posición socio-cultural de los sujetos. El momento y el lugar son, asimismo, relevantes. Otra circunstancia concurrente de especial interés, aunque a veces se magnifica, es la previa actuación de la víctima.

Un excepcional supuesto en que, a pesar de poder existir ofensividad en sentido objetivo, se exige la negativa expresa o tácita, pero inequívoca, es cuando exista una relación de pareja mutuamente aceptada que es rota por una de las partes. No se exigirá, sin embargo, cuando el acoso sexual sea grave, valorando la existencia de un componente coactivo especialmente fuerte, inaceptable aun mediando una relación de pareja entre los sujetos implicados.

El derecho comunitario se ha mantenido en la línea conceptual del estándar subjetivo.

Hoy día, no hay duda, en atención a la normativa comunitaria, que el acoso sexual es discriminatorio por razón de sexo. Por lo demás añadir que, como ilícito pluriofensivo, el acoso sexual vulnera el honor y salud del/de la trabajador/a.

Cuestiones que pueden suscitar dudas:

- 1º. El acoso sexual de terceros ajenos relacionados con la empresa. Nada impide la responsabilidad contractual, administrativa o penal del empresario/a por actos de terceros ajenos relacionados con la empresa.
- 2º. Los supuestos de concurrencia de varios empresarios. Por ejemplo, si el trabajador/a lo es de una empresa de trabajo temporal y sufre acoso mientras está puesto a disposición de la usuaria, ésta es responsable, al ostentar, de acuerdo con el artículo 15.1 de la Ley 14/98, de 1 de junio, la facultad de dirección. Responsabilidad que le alcanza tanto si el acosador/a es empleado/a suyo/A como si lo es de una empresa de trabajo temporal, sea la misma de la cual es empleado el trabajador/a acosado/a, u otra distinta. Ahora bien, en estos casos, la responsabilidad puede también alcanzar a la empresa de trabajo temporal empleadora del acosador/a.

TIPOS DE ACOSO

Hay diversos supuestos de acoso sexual, ejemplificados alrededor de la distinción fundamental en esta materia en (1) chantaje sexual y (2) acoso ambiental, supuestos básicos de acoso sexual:

1º. El **chantaje sexual o acoso de intercambio o "quid pro quo"** se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador/a, a la realización de un acto de contenido sexual. Por consiguiente, sólo el empresario/a físico, el representante legal del empresario/a jurídico/a o un directivo/a con competencia delegada para decidir el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador/a, pueden ser los sujetos activos de un chantaje sexual a un/una trabajador/a.

Habitualmente, el acoso de intercambio está orientado a un acto carnal, pero no es así siempre, y asimismo se puede orientar a otras ofensas sexuales. Por ejemplo, la empresa impone como condición de empleo un

uniforme sexualmente provocativo transmisor de un aire de disponibilidad sexual.

El chantaje sexual se puede manifestar de manera explícita o implícita. Aunque son muchas las formas de chantaje explícito, asimismo denominado directo o expreso, se pueden reconducir a la proposición o solicitud sexual, cuando no se prescinde totalmente de la voluntad del trabajador/a agredido, y al requerimiento sexual, acompañado normalmente de compulsión física, cuando se prescinde totalmente de la voluntad del trabajador/a agredido.

El chantaje sexual implícito, asimismo denominado indirecto o tácito, se produce cuando el trabajador/a nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores/as de su mismo sexo, en idénticas circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben otros beneficios o hay represalias si no se accede.

2º. El **acoso ambiental** se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador sin existir un condicionamiento para el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador. De este modo, se multiplican los sujetos activos que, aparte el empresario/a físico, el representante legal del jurídico/a o un directivo/a, lo pueden ser los compañeros/as de trabajo, clientes o terceros relacionados con la empresa.

Asimismo, las conductas de acoso sexual ofrecen una mayor variedad, ya que, tanto pueden ser las mismas conductas definidas de chantaje sexual, siempre que, naturalmente, no medien condicionantes en la proposición o en los requerimientos, como otras diferentes conductas. Por ejemplo, las ofensas verbales, incluidas bromas o piropos o comentarios sobre la vida íntima del trabajador, la colocación de posters pornográficos en los lugares de trabajo o la observación de un trabajador/a en un espacio reservado, como un vestuario.

ACCIONES DEL TRABAJADOR/A

1º. De tipo contractual:

- A. La **acción de nulidad del acto de represalia por la no sumisión del trabajador/a a un chantaje sexual**, a canalizar, cuando la represalia se trate de un despido a través de la modalidad procesal especial de impugnación del despido. Quizás la primera resolución judicial seguidora de esta vía anulatoria ha sido la Sentencia del Juzgado Social 2 de Lugo 52/94, de 4.2.1994, donde se razona que *"la causa de despido alegada no es más que una disculpa... porque el verdadero motivo fue la resistencia de la trabajadora a las pretensiones del empresario manifestadas en ... sus intentos de tocamientos, rechazados sistemáticamente por la actora"*.
- B. La **acción de resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador/a por incumplimiento de la empresa de su deber de protección**, que permite obtener la misma indemnización que por despido improcedente. Posiblemente la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2 de julio de 1985, Az 4529, fue la primera dictada en suplicación en conceder la resolución del contrato de trabajo a una trabajadora a quien, a través de *"proposiciones de tipo sexual"* durante dos años, *"(se le creó) una situación de extrema tensión, hasta que (un) día... (el gerente de la empresa) llegó a agredirla causándole lesiones ligeras"*.
- C. La **acción de indemnización por los daños derivados de acoso sexual**. Su utilización estuvo en un principio muy localizada geográficamente y después más extendida. Las primeras resoluciones judiciales condenando a una indemnización fueron la SJS 5 Vigo de 30.12.1993, RL 1994 JS-3 -la condena fue de 1.500.000 Pts-, de cuyo caso conoció, en vía de recurso, el TSJ/Galicia en dos sentencias sucesivas, la de 22.4.1994, AS 1774, y la de 23.8.1994, AL 1888/1994 -se rebajó la indemnización a

cargo de la empresa a 500.000 Pts aunque se mantuvo la del directivo acosador en 1.500.000 Pts. En estos casos, la dificultad reside en la acreditación del daño, aplicando las teorías generales de valoración del daño (daño emergente, lucro cesante...). Hay que tener en cuenta que según la Directiva comunitaria, la indemnización no solo ha de ser reparadora para la víctima, sino ejemplarizante; sin embargo, la jurisprudencia suele ser bastante restrictiva, en España.

- D. **La acción por tutela de derechos fundamentales**, que permite reclamar una indemnización asociada.

2º. Además de estas acciones, la doctrina judicial ha admitido la calificación del acoso sexual laboral como accidente de trabajo, siempre que, naturalmente, haya provocado secuelas físicas o psíquicas constitutivas de incapacidad para el trabajo. En la STSJ/Castilla-La Mancha de 16.11.1989, confirmando la SMT 2 Ciudad Real de 29.12.1987, auténtica pionera, salvo error u omisión involuntario, en cuanto a la declaración del acoso sexual como accidente de trabajo, se razonó que "las agresiones a un trabajador por otro en el centro de trabajo y en horas de trabajo se consideran accidente de trabajo".

3º. Con cierta diferencia respecto a los casos anteriores, la forma más habitual -aunque las acciones resolutoria e indemnizatoria, ocasionalmente acumuladas, están cobrando cada día un mayor protagonismo- de conocimiento judicial del acoso sexual laboral es bien distinta: **el trabajador acosador impugna el despido disciplinario efectuado por la empresa a causa de cometer acoso sexual a una compañera de trabajo**. Las sentencias son muy abundantes y muchas han considerado ese despido procedente.

4º. Un último conjunto de resoluciones judiciales es el de aquéllas que, sin contemplar un acoso sexual directamente, éste aparece de algún modo en el litigio. Por ejemplo, la STSJ/Castilla-León de

13.10.1999, AL 187/2000 consideró improcedente el despido de una trabajadora por abofetear a un superior después de éste darle a aquella *"unas palmaditas en los glúteos"*, razonándose que *"no resulta en absoluto desproporcionada la reacción de la recurrente... siendo, por el contrario, una reacción habitual y casi instintiva"*.

Cualquier acoso sexual es discriminatorio y en vía laboral permite acudir al proceso de protección de derechos fundamentales, además de a la vía penal. Este procedimiento:

- Es opcional y con objeto limitado. Así, si se quiere se puede plantear otro tipo de reclamación (despido del acosador, petición de resolución indemnizada del contrato) sin alegar la vulneración de un derecho fundamental, aunque tenga relación, pues en este proceso no caben otras pretensiones (sólo la declaración de vulneración del derecho y la reposición a la situación anterior a la vulneración y el resarcimiento de la víctima), más que la petición de indemnización.
- Limitación temporal: el TC dijo que los derechos fundamentales eran imprescriptibles y reclamables en cualquier momento y en ello parece incidir el artículo 12 de la LOIEMH. En sentencia de 20/6/2000, el TS dijo que aunque la lesión no sea actual, puede ser objeto de tutela. Y que, si no se puede reponer al momento previo a la víctima, sí se le puede dar tutela. Lo que ocurre es que, en general, si la vulneración se ha producido asociada a un despido, los Tribunales en laboral suelen rechazar la acción por derechos fundamentales si no se presenta antes de los 20 días del despido.
- Legitimación en acción por tutela de derechos fundamentales por discriminación sexual. Según el artículo 12.3 de la LOIEMH, también la tienen las personas físicas y jurídicas con interés legítimo. Pero, según art. 17.3, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, solo la tiene la víctima. En el artículo 11 bis 1 de la LEC,

introducido por la LOIEMH se reconoce legitimación para asociaciones con personalidad jurídica para interponer demandas con autorización y en representación de la víctima, pero en laboral no se ha hecho con las asociaciones algo parecido.

- Es discutido si hay litisconsorcio pasivo necesario, esto es, si en demanda por acoso hay que demandar tanto a la empresa como al trabajador acosador. El TS en STS 30/1/08 interpreta que a ambos.
- Competencia del orden social, pues la empresa deber proteger al trabajador/a en su dignidad y, por tanto, frente a conductas de acoso: STC 250/07 donde víctima demanda a otro trabajador; primero en vía social no se declararon competentes y remitieron a vía civil, pero el TC entendió que el orden social sí era competente.

1.4.2. Acoso por razón de sexo

La definición de acoso relacionado con el sexo del artículo 2.2 de la Directiva 76/207/CEE -*"acoso (es) la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo"*- es una definición paralela –y casi idéntica en su literalidad- a la de acoso relacionado con el origen racial o étnico del artículo 2.3 de la Directiva 2000/43/CE de Consejo, de 27 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Todas estas definiciones coinciden en dos elementos, un elemento objetivo, a saber *"un comportamiento... con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo"*, y otro elemento subjetivo, a saber *"un comportamiento... no deseado"*. Y también, que el comportamiento esté relacionado con el sexo de una persona. Algunas voces opinan que sería más

correcto hablar de "acoso por razón de género", pues tiene que ver con valores y estereotipos y no con el mero sexo de las personas.

El acoso sexista -incluyendo dentro de esta figura el acoso por razón de maternidad- consiste tanto en impedir a la víctima una conducta no incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo como en imponer a la víctima una conducta incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo.

Además el acoso moral por razón de género comprende otros supuestos donde la relación con el sexo de la víctima no es necesariamente de causalidad, como el acoso derivado de las responsabilidades familiares y el acoso derivado de decisiones legítimas sobre la propia sexualidad -homosexualidad, bisexualidad o transexualidad-.

La LOIEMH incluye por primera vez una definición también en el artículo 7 (reproducida en la Unidad 2). En ella no se exige el carácter indeseado, aunque la jurisprudencia sí suele exigirlo.



Para consultar

Ejemplo de sentencia, bajo la modalidad procesal especial de tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales: relación laboral, acoso conocido en la STSJ/Andalucía (Málaga), Sala de lo Social, de 25.10.1996, AS 3699/1996:

En la misma, se detalla como sigue: *"en el presente supuesto ha quedado acreditado que de todos los trabajadores de la sección o departamento de charcutería, siete de ellos tiene categorías de oficiales de 1ª y 2ª, mientras la actora ostenta la de vendedora, y que todos los que trabajaban en dicho departamento o sección han ascendido de categoría desde su ingreso en la citada sección, excepto la actora y que dichos ascensos han sido acordados discrecionalmente sin previa convocatoria ni realización de pruebas ... asimismo ha quedado demostrado que de todos los trabajadores de dicha sección es la actora la que percibe inferior retribución, debiéndose la diferencia no al salario base sino a las mejoras que la empresa proporciona individualmente en concepto de gratificaciones que no percibe la actora, ya que se reciben conforme a criterios no pactados en texto alguno ni conocidos por*

los trabajadores ... también ha quedado acreditado, sin ser combatido por la empresa recurrente, que la actora tiene un horario de trabajo diferente al de sus compañeros de departamento, no habiendo justificado la empresa el motivo del mismo, manteniéndola en jornada partida a diferencia de sus compañeros que la tiene continuada y por turnos rotatorios mensuales, sin que conste que a la actora se le haya ofrecido dicha modalidad de jornada, a pesar de que es objetivo de la empresa ir generalizando la jornada continuada entre todos los trabajadores del centro ... por último también consta declarado como probado que a pesar de las diferencias de categoría entre el personal del departamento de charcutería, la prestación de servicios y las funciones realizadas por el conjunto del personal que trabaja en dicha sección son en términos generales las mismas". De la referida situación de relegación en ascensos, de desigualdad retributiva y de imposición de jornada con relación a la trabajadora, a pesar de la identidad básica de su trabajo con el de sus compañeros, se concluye "que dicha situación sólo es explicable por su condición femenina y su actividad sindical".

Otro segundo es un acoso por razón de maternidad, supuesto típico de acoso sexista, acaecido en el ámbito del servicio militar, acoso conocido en la STSJ/Galicia, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 29.11.2000, EDJ 2000/58746:

Después de detallar el historial de la demandante -calificado de "*brillante*"-, y de extrañarse de la decisión de no ampliación del compromiso -calificada de "*paradójica*"-, debida un desfavorable informe de su superior, la Sala acaba afirmando "*la persecución de que fue objeto la (demandante) ... por parte de su superior ... a raíz de haber quedado aquella embarazada*", añadiendo que "*no se trata de una gratuita afirmación por parte de este Tribunal, sino que dicho aserto encuentra fundado apoyo en las declaraciones testificales emitidas por los compañeros de la demandante, cuya valentía y honorabilidad les honra (y que) no han dudado en sostener que el referido comandante llamaba, despectivamente, a la actora, por su natural aspecto físico de embarazada, albóndiga o albondiguilla, que le obligaba a desempeñar tareas contraindicadas para su estado, tales como subirse a una escalera para limpiar una estantería elevada, o salir al exterior, pese a las inclemencias del tiempo, para trasladar efectos de una a otra dependencia, poniendo en peligro su salud y la de su hijo y desoyendo incluso el ofrecimiento de sus compañeros para sustituirle en dichas labores (y) del mismo modo no se le suministró uniforme adecuado a su estado de gravidez sino hasta cinco meses después de haberlo solicitado*". De este modo, se

alcanzará racionalmente la deducción de ser el informe desfavorable del superior consecuencia *"de su animosidad hacia la impugnante, se supone que nacida tan solo de (su) condición femenina"*.

Ante los dos tipos de acoso, la LOIEMH establece tanto medidas preventivas como protocolos de actuación, aunque estos últimos sólo son obligatorios para el sector público. Así, se adoptó la *Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella*.



Para consultar

Protocolo de actuación contra el acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella:

Su estructura es la siguiente:

I. Introducción.

1.1 Justificación y antecedentes normativos.

1.2 Principios de actuación.

II. Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

2.1 Objetivos y ámbito de aplicación.

2.1.1 Objetivo General.

2.1.2 Objetivos específicos.

2.1.3 Ámbito de aplicación.

2.2 Definiciones.

2.3 Compromisos.

2.3.1 Departamento, Organismo o Entidad Pública.

2.3.2 Representación unitaria y sindical de las y los empleados públicos.

2.4 Criterios generales a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento.

III. Medidas preventivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3.1 Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización.

IV. Procedimiento de actuación.

4.1 Iniciación del procedimiento.

4.2 Investigación

4.3 Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial.

4.4. Comité de Asesoramiento.

4.5 Información.

4.6 Datos o testimonios falsos.

V. Evaluación y seguimiento del informe de conclusiones. VI. Disposición final.

Anexo I. Asesoría confidencial

Anexo II. Comité de Asesoramiento

Anexo III. Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)

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

"Por eso en este momento histórico las mujeres tenemos que desafiar lo establecido y recuperar nuestra historia y nuestros saberes, que nos permitirán mirar el mundo con otros ojos. De lo que se trata es de poner el mundo patas arriba, anteponiendo la vida humana a los beneficios, organizándonos según el modelo femenino de cuidados, lo que significa que los tiempos de trabajo se arbitren teniendo en cuenta que hay personas que precisan cuidados y que éstos pueden ser administrados tanto por hombres como por mujeres".

"Las Palabras de las hijas de Eva" Teresa Moure. Ed. Lume. 2007.

Para poner en práctica...



¿Crees que los complementos asociados a cada grupo profesional en las empresas de hoy en día están libres de discriminaciones por razón de sexo?



¿Se te ocurren medidas que una empresa pueda adoptar para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de sus trabajadores y trabajadoras más allá de los mínimos a que obliga la Ley?

2.1. RELACIÓN ENTRE EMPRESAS E IGUALDAD

Las empresas no sólo están obligadas cumplir la normativa laboral en general y, por consiguiente, también en aquello que tiene que ver con la igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito convencional, en 1997 se firman los **Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva y sobre Cobertura de**

Vacíos en los que se fija, entre sus objetivos, articular y coordinar las reglas de negociación colectiva.

En el **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002** (ANC 2002) se firma un **acuerdo de buenas prácticas para la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres**, donde se considera que las acciones positivas de género y la implantación de medidas no discriminatorias tienen su marco óptimo de aplicación en el ámbito de la negociación colectiva ya que es aquí donde se tienen en cuenta las condiciones concretas de cada región y de cada sector. Año tras año se han ido asumiendo por todas las partes esos acuerdos y para el año 2009 estos criterios se han mantenido con el compromiso además de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes de analizar la aplicación de los contenidos de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012**, entre los objetivos de los convenios colectivos se señala "el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".

De una manera expresa, la LOIEMH recoge su responsabilidad en materia de igualdad. Así, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los y las representantes legales de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad... que

deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

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

Además, en la *Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, ó LISOS, aprobada por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto* (en esta parte, por redacción dada por la LOIEMH) establece una Subsección III bis titulada "Responsabilidades en materia de igualdad" y así:

Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

- a. Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y*
- b. Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.*

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- a. La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;*
- b. La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.*



Para profundizar

"Consideraciones generales y buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva" aprobado por la comisión de seguimiento del acuerdo de negociación colectiva-2003 (reunión de 17 de febrero de 2003).

Fuente: [CEPYME](#)

2.2. LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

2.2.1. DEFINICIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

Es el artículo 46 de la LOIEMH el que define qué es un Plan de Igualdad:

Art. 46. Ley de Igualdad.

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

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

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

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

2.2.2. AGENTES IMPLICADOS

En un Plan, hay que determinar la fase en la que participarán los agentes implicados, definir el tipo de participación y la forma de organizarla. Para ello, pueden participar:

Alta Dirección	Voluntad e impulso.
Equipos técnicos de RRHH	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de las empresas.

Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses. Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas.
Comité permanente de igualdad	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla).
Plantilla	Propuestas, participación.
Personas expertas (personal interno o consultoras)	Asistencia técnica.
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
Organismos de igualdad	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento.

2.2.3. METODOLOGÍA Y FASES

Un Plan se caracteriza por ser:

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Y consta de estas fases:

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Decisión. • Comunicación. • Equipo de trabajo.
2. COMITÉ O COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del equipo de trabajo.
3. DIAGNOSTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Recogida de información. • Análisis y propuestas.
4. PROGRAMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Plan de Igualdad. • Planificación (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...).
5. IMPLANTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de las acciones previstas. • Comunicación. • Seguimiento y control.
6. EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los resultados obtenidos. • Propuestas de mejora.

MEDIDAS TRANSVERSALES A APLICAR DURANTE TODAS LAS FASES 1 A 6	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas. Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	FORMACIÓN	Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
	SEGUIMIENTO	Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan.

En la fase de DIGNÓSTICO, Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal.
- Acceso a la empresa.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Formación y reciclaje.
- Condiciones de trabajo en la empresa.
- Remuneraciones (fijas y variables).
- Abandono de la empresa.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe para facilitar su análisis.

Para la PROGRAMACIÓN, las preguntas clave (que también sirven a la propia estructura del plan) son:

¿CUÁNTO TIEMPO?	Planificación
¿PARA QUÉ?	Objetivos
¿CÓMO?	Acciones
¿PARA QUIÉN?	Personas destinatarias
¿CON QUÉ?	Recursos
¿CUÁNDO?	Calendario
¿CUÁNDO LO VOY A EVALUAR?	Criterios de evaluación

En cuanto a la EVALUACIÓN, suele establecerse en tres Ejes: Evaluación de objetivos, evaluación de resultados y evaluación de impacto. Y para poder llevarla a cabo, es fundamental haber definido previamente un sistema de indicadores.



Consultar el Manual para elaborar un Plan de igualdad en una empresa

Elaborado por el Instituto de la Mujer.

En el mismo, hay un *Modelo de cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa*, y un *Informe del cuestionario diagnóstico*:

I. CUESTIONARIO PARA LA EMPRESA
i. Aspectos cuantitativos
A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA
a.1. Datos generales
Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo
Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido
B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
b. 1. Datos generales
Tabla 3: Representación legal de la plantilla
Tabla 4: Representación unitaria
Tabla 5: Representación sindical
Tabla 6: Distribución de la representación legal por edades
Tabla 7: Distribución de la representación legal por categorías profesionales
Tabla 8: Sindicatos con representación
C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA
c.1. Datos generales
Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades
Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contrato
Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad
Tabla 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico
Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales
Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios
Tabla 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin bonificaciones extrasalariales
Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con bonificaciones extrasalariales
Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales
Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales
Tabla 19: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo
Tabla 20: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo
c.2. Movimientos de personal

Tabla 21: Incorporaciones y bajas
Tabla 22: Incorporaciones por ETT
Tabla 23: Incorporaciones último año por tipo de contrato
Tabla 24: Incorporaciones último año por ETT y tipo de contrato
Tabla 25: Incorporaciones último año por categorías profesionales
Tabla 26: Incorporaciones último año por ETT y categorías profesionales
Tabla 27: Bajas definitivas último año
Tabla 28: Bajas definitivas último año por edad
Tabla 29: Bajas temporales, permisos y excedencias último año
c.3. Responsabilidades familiares
Tabla 30: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os
Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad
Tabla 32: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os
Tabla 33: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad
Tabla 34: Responsabilidades familiares: personas dependientes
c.4. Promoción y formación
Tabla 35: Promoción último año
Tabla 36: Tipos de promociones último año
Tabla 37: Promoción último año: categorías profesionales
Tabla 38: Formación último año
ii. Aspectos cualitativos
1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
2. SELECCIÓN
3. FORMACIÓN
4. PROMOCIÓN
5. POLÍTICA SALARIAL
6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
7. COMUNICACIÓN
8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL
9. REPRESENTATIVIDAD
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

13. CONVENIO COLECTIVO
COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES
II. CUESTIONARIO PARA LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
1. RELACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL CON LA EMPRESA Y CON LA PLANTILLA
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA
3. FORMACIÓN
4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA
COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES
III. CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

Puede también examinarse un *Modelo de Plan de igualdad, Ficha individual para cada acción*.

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)



Para consultar

La investigación sobre cómo se tratan los Planes de igualdad en las negociación colectiva denominada *Los Planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva*, 2011, Instituto de la Mujer.

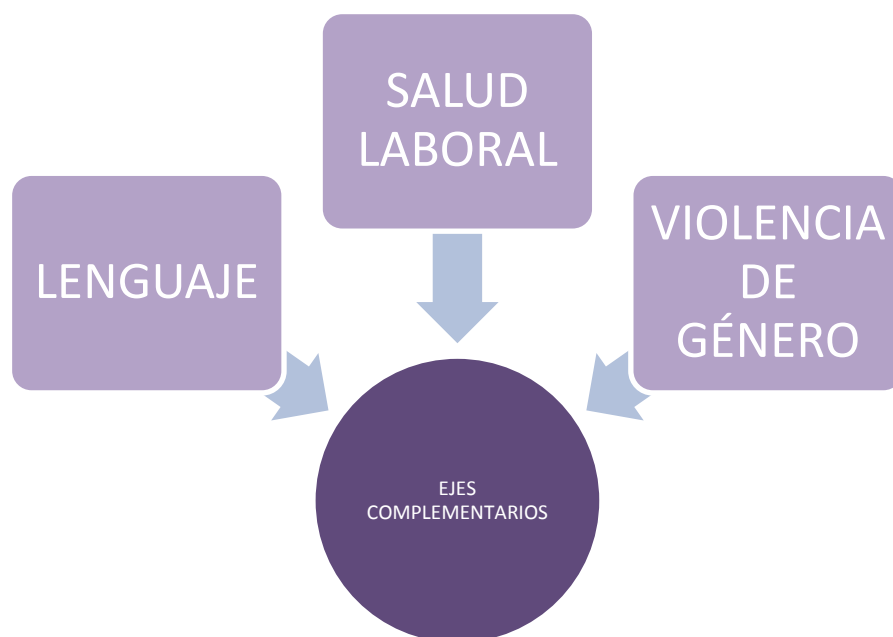
Fuente: [Los Planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva, 2011](#)

2.2.4. EJES DE INTERVENCIÓN EN UN PLAN DE IGUALDAD

Podemos resumir en el siguiente esquema qué posibles ejes de intervención puede tener un Plan de Igualdad:



Y también puede tener los siguientes ejes complementarios:



Para consultar

Noticia del 26 de octubre de 2011 sobre el diseño de los uniformes que harán trabajadores y trabajadoras de la empresa hospitalaria gaditana Pascual, como consecuencia de la aplicación de su Plan de Igualdad:

La imagen tradicional de enfermeras con faldas, cofias y medias en las clínicas de Pascual podría tener los días contados. Los trabajadores de los seis centros andaluces de esta firma hospitalaria gaditana se encuentran inmersos en un proceso de trabajo para diseñar sus propios uniformes, cuyas conclusiones se ponen mañana, sobre la mesa, en un encuentro organizado en el hospital de Villamartín.

Esta iniciativa responde, según los representantes de los trabajadores, al Plan de Igualdad que empleados y empresa firmaron en julio, que implica una serie de acciones para velar por la equidad efectiva entre hombres y mujeres. Así, el propio personal sanitario perfila ya el diseño de sus futuros uniformes, que buscarán, según describe, "la homogeneidad para la plantilla masculina y femenina" en cada una de las categorías profesionales y de las áreas hospitalarias

Fuente: [Planes de Igualdad](#)

A modo de ejemplo, puede ser interesante conocer el Plan de Igualdad, cuya elaboración venía obligada por la previsión del artículo 64 de la LOIEMH. Así:

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

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

Se ha dado cumplimiento a ello mediante la *Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el*

que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Autónomos.



Para consultar

I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus organismos autónomos:

El Plan se estructura en cuatro ejes de actuación:

Eje 1. El Diagnóstico recoge datos, desagregados en función del variable sexo, para conocer la situación previa existente y analizar el estado actual del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que permita identificar si existe desigualdad o discriminación, utilizando como fuente el Registro Central de Personal. Para ello se han seleccionado siete áreas, respecto de las cuales el Plan aporta conclusiones: Acceso al empleo, Carrera profesional, Formación, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Situaciones de especial protección, Retribuciones, y Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado

Eje 2. Los objetivos específicos más importantes a destacar en el Plan son:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Elaborar un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo, incluyendo un procedimiento de prevención y actuación.
- Las Unidades de Recursos Humanos, en el plazo de un año, en cada Mesa Delegada de la Mesa General elaborarán el correspondiente diagnóstico de situación de acuerdo con los instrumentos incluidos en el presente plan, con la colaboración de las Unidades de Igualdad.

Eje 3. El Plan se dirige a la consecución de los objetivos apuntados, para lo cual se articula en torno a siete Ejes de actuación que suponen la recomendación de medidas en las áreas seleccionadas:

- Acceso al empleo público: Con Inclusión de las materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en los programas de los distintos procesos selectivos.
- Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
- Formación en la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Analizar la posible viabilidad de una estructura de las condiciones de trabajo: ordenación de la jornada laboral, posibilidades del teletrabajo, cumplimiento de objetivos, etc.).
- Situaciones de especial protección: Elaboración de un protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Retribuciones. Estudio de las cuantías retributivas de los complementos variables que perciben las empleadas y empleados públicos.
- Medidas relativas a la Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado: Fomentar e incrementar las redes internas Departamentales (Intranet) e Interdepartamentales.

Eje 4. Se establece el seguimiento del Plan que se realizará por la Comisión Técnica de Igualdad de la Mesa General, y que la Secretaría de Estado para la Administración Pública con la colaboración de la Secretaría de Estado para la Igualdad, determinará los procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del plan.

Fuente: [Boletín Oficial del Estado](#)



Fuente: Presentación sobre "La importancia de la comunicación interna en la implantación de Planes de igualdad", Inforpress Grupo.

3. DISTINTIVOS DE IGUALDAD PARA LAS EMPRESAS, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, PARIDAD EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN, OBSERVATORIO ESTATAL PARA EL EMPRENDIMIENTO Y MUJERES EMPRENDEDORAS

“Las empresarias son modelo de referencia poderoso para otras mujeres, incluida su propia clientela y, la diversidad de género en el liderazgo favorece el sentido común en los negocios”.

Elizabeth Lynch, responsable del Programa de liderazgo femenino del Banco Mundial de la Mujer (WWB).

Para poner en práctica...



¿Crees que las empresas que aplican medidas de igualdad obtiene algún beneficio respecto de las que no lo hacen?



¿Conoces alguna que las aplique? ¿Y qué medidas en concreto?



¿Sabes si hay medidas de apoyo a las mujeres emprendedoras?

3.1. DISTINTIVOS DE IGUALDAD PARA LAS EMPRESAS

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la LOIEMH prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El *Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"* desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, los derechos y facultades derivados de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. Asimismo, establecerá los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

Cualquier empresa de capital público o privado puede solicitar el distintivo mediante la presentación de una memoria sobre las políticas y medidas de igualdad implantadas respecto de las relaciones de trabajo y publicidad de los bienes y servicios ofertados.

Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" se encuentran la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados, que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como de los mismos trabajos, y eliminar los efectos perversos de la aplicación de criterios comunes en su denominación, pero que pueden estar arrastrando desde hace décadas una apreciación sesgada del valor de los trabajos desde la perspectiva de género.

Igualmente, entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión de este distintivo, se incluirán las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la empresa, así como la

adopción de planes de igualdad y la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Se trata de una marca de excelencia en igualdad que servirá de estímulo y reconocimiento a aquellas empresas comprometidas con la igualdad y que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El distintivo se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, si bien las empresas distinguidas deberán remitir un informe anual, que será evaluado por la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, para demostrar que mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que se les concedió el distintivo "Igualdad en la Empresa".

La última convocatoria ha sido la de 2011, que acaba de ser resuelta por *Orden de la Ministra SSI/499/2012, de 24 de febrero, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" correspondiente a la convocatoria 2011*. En ella se establecía que las empresas interesadas debían presentar una memoria de su situación en relación con la aplicación e implantación de planes y medidas de igualdad e información de índole cuantitativa sobre la plantilla y la estructura salarial de la empresa. La principal novedad de la convocatoria de 2011, teniendo en especial consideración a las pequeñas y medianas empresas, es que se ha realizado una valoración separada atendiendo a la dimensión de las empresas solicitantes.

Se valoraban los siguientes aspectos:

- Aspectos generales relativos al Plan de Igualdad o las políticas de igualdad.
- Aspectos relativos al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo.
- Aspectos relativos al modelo organizativo y a la Responsabilidad Social de las Empresas.

Como ya se plasmó en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, en el que se reguló la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa", este podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Igualmente la posesión del distintivo será valorada en relación con la adjudicación de los contratos con la Administración Pública en los términos y condiciones previstos en la LOIEMH.

En esta última convocatoria de 2011, la distinción se ha concedido a 30 entidades que destacan en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras. De las 30, siete de ellas son PYMES (un 23,3% del total). Las comunidades autónomas con mayor representación, en las que radica la sede social de las entidades distinguidas, han sido la Comunidad de Madrid (40%) y Cataluña (30%), respectivamente, del total.

El distintivo "Igualdad en la Empresa" podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa con fines publicitarios. Igualmente, la posesión del distintivo será valorada en relación con la adjudicación de los contratos con las Administraciones Públicas en los términos y condiciones previstos en la normativa.

Este es el distintivo, creado en 2009:



Para consultar

Fuente: [Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad](#)

Algunas Comunidades Autónomas han creado su correspondiente distintivo. Por ejemplo, tanto la legislación de igualdad andaluza, como la gallega y la canaria hablan de crear una "Marca de Excelencia en Igualdad".

3.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LAS EMPRESAS

Ya en la Unidad 1, epígrafe 4.6, se habló de la Responsabilidad Social de las empresas.

Las ventajas que una empresa puede obtener en la aplicación de medidas de igualdad son las siguientes:

- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo.
- Beneficiar a las mujeres y a los hombres.
- Aprovechar el potencial y las capacidades de todo el personal.
- Las mujeres, como colectivo, son indispensables para el futuro de la organización.
- Consolidar la cultura de empresa.
- La diversidad como fuente de enriquecimiento.
- Cuidar la imagen corporativa de la empresa.

Las empresas, al buscar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su ámbito logran:

Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita el acceso al empleo.
Integración	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita la incorporación. • Ayuda a la integración de los trabajadores y trabajadoras.
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Retención del talento. • Mejora la imagen de la empresa.
Beneficios competitivos	<ul style="list-style-type: none"> • Aumenta la rentabilidad de la empresa. • Mejora la imagen de la empresa.

Y en concreto, la aplicación por las empresas de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral implica:

Reducción del estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a equilibrar vida familiar y laboral. • Este equilibrio reduce el estrés.
Responsabilidad Social	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita la cooperación entre trabajadores/as. • Proporciona ventajas empresariales.
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de pertenencia a la empresa. • Aumenta el tiempo de pertenencia de la plantilla. • Mejora el cumplimiento de los objetivos y aumenta la producción.

En concreto, en la LOIEMH, se recoge todo un Título, el VII, sobre la "La igualdad en la responsabilidad social de las empresas". Y los artículos 73 y 74 se refieren a las acciones de responsabilidad social de las empresas:

Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

3.3. PARIDAD EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS

Ya en la Unidad 1, epígrafe 2.1, se recogieron datos acerca de la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas más importantes de España (las contenidas en el IBEX-35).

En la LOIMH se fijaba, para alcanzar la paridad en los Consejos de Administración, un plazo de ocho años, del que ya ha transcurrido la mitad:

Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.



Para consultar

Código unificado de buen gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado en mayo de 2006:

En el mismo se recoge un apartado sobre "Diversidad de género en los Consejos de Administración", explicando que ello es un imperativo no sólo ético, legal y derivado de la responsabilidad social de las empresas, sino un objetivo de eficiencia a medio plazo, pues derrochar el talento del 51% de la población es económicamente poco rentable.

Por eso, se recomienda que "cuando sea nulo o escaso el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir dicha situación y que en particular, la Comisión de nombramientos vele para que:

- a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras.
- b) La compañía busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado".

Fuente: [Comisión Nacional del Mercado de Valores](#)

3.4. OBSERVATORIO ESTATAL DE LA IGUALDAD EN EL EMPRENDIMIENTO. MUJERES EMPRENDEDORAS

El Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento es fruto de la colaboración entre la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades y la Fundación INCYDE, de las Cámaras de Comercio.

Tiene los siguientes objetivos:

- Conocer, analizar y difundir la situación general, necesidades, demandas y tendencias de las mujeres con iniciativa emprendedora.
- Fomentar en las instituciones que trabajan con emprendedoras y empresas la generación y el intercambio de información específica relacionada con la igualdad de oportunidades.
- Analizar el impacto de género de las políticas públicas enfocadas al emprendimiento, realizando comparativas entre políticas autonómicas y de la política española con las de los países de la Unión Europea.
- Promover y sensibilizar sobre el emprendimiento femenino, fomentando la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal.
- Detectar, recopilar y difundir buenas prácticas e iniciativas recomendables en el ámbito de las políticas públicas y las privadas de apoyo a emprendedoras.

**Para profundizar****Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento.**

Como documentación de este Observatorio, se puede acceder a su primer informe, que es el *Informe 2011 de la igualdad en el emprendimiento* y a unas *Plantillas para la obtención de indicadores para la igualdad* y a una *Guía para emprendedoras de indicadores de igualdad*, en su página:

Fuente: [Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento](#)

Según datos provenientes del proyecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM), del año 2010, muestra que en el caso concreto de la economía española, la participación femenina en la actividad emprendedora supuso un 36,4% del total, acusando un descenso de casi seis puntos porcentuales desde el año 2008. Este dato refleja que, al igual que en el sector de empleo por cuenta ajena, cuando las condiciones económicas se deterioran, las desigualdades de género se acentúan también en el ámbito emprendedor.

El Parlamento Europeo, en la *Resolución recientemente aprobada (31/05/2011) sobre las mujeres empresarias en pequeñas y medianas empresas*, insiste en que el espíritu empresarial de las mujeres y las Pyme gestionadas por mujeres son un medio clave para aumentar la tasa de empleo femenino y éstas, juegan un papel decisivo en el proceso de crecimiento de los países, y que el desarrollo de unas PYME rentables tanto por hombres como por mujeres puede ayudar a los Estados miembros a lograr un crecimiento económico más sostenible.

La misma Resolución reconoce que los hombres y las mujeres todavía no cuentan con las mismas oportunidades a la hora de dirigir y desarrollar empresas, e insta a los Estados Miembros a promover a escala nacional, las acciones necesarias para apoyar el emprendimiento femenino, y a facilitar el acceso a instrumentos financieros, como la microfinanciación.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad lleva a cabo determinados programas destinados a apoyar la actividad emprendedora de las mujeres:

- **Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM)**

El Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (PAEM) tiene como objetivo sensibilizar a las mujeres hacia el autoempleo y la actividad empresarial, ser un instrumento eficaz para la creación y consolidación de empresas lideradas por ellas, así como facilitar el acceso a la financiación en condiciones ventajosas.

Es un programa diseñado para apoyar las iniciativas de mujeres con inquietud emprendedora, en cualquier fase de su proyecto, tanto en el inicio de la idea empresarial como en su puesta en marcha y consolidación, cuenta con la participación del Consejo Superior de Cámaras, de Microbank, y con el apoyo financiero del Fondo Social Europeo .

Cuenta con un servicio de asesoramiento presencial para emprendedoras y empresarias prestado por los gabinetes del PAEM ubicados en 60 cámaras de comercio y un servicio gratuito de asesoramiento realizado íntegramente "on line" en el portal: www.e-empresarias.net

Este programa ofrece la posibilidad de que proyectos empresariales que sean calificados como viables puedan acceder a Financiación en condiciones ventajosas a través de microcréditos sin necesidad de avales. Asimismo, este portal ofrece la posibilidad de descarga de documentos de interés, gestión de ofertas y demandas de cooperación empresarial y creación de una red virtual de emprendedoras y empresarias. Empresarias.net, se puso en marcha en junio de 2001, a 31 de enero de 2012 cuenta con una comunidad virtual de más de 50.800 usuarias y ha gestionado más de 125.000 consultas y más de 5.600 demandas de cooperación.

- **Programa de Microcréditos**

Con el objetivo de promover el establecimiento, mantenimiento, la consolidación y el crecimiento de las empresas de mujeres y con un programa que el Instituto de la Mujer venía manteniendo desde 2001, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, junto con Microbank (Banco Social de La Caixa) y el Enisa del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio facilitaban el acceso a la financiación a través de la modalidad de microcréditos sin necesidad de avales personales, así como a los servicios de apoyo y

acompañamiento para emprendedoras a través del Programa de MICROCRÉDITOS, que ha estado vigente hasta 2012.

Sin embargo, en 2012 han cerrado tanto el Banco Mundial de la Mujer como el Programa de Microcréditos para Mujeres emprendedoras y empresarias.

4. LA IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

"Los sistemas y procesos de negociación colectiva, al lado de la inspección del trabajo y de los organismos gubernamentales de promoción de los derechos de las mujeres, son un instrumento poderoso para la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo".

(Petra Ulshoefer, 1994; Especialista Principal de la OIT en cuestiones de mujeres y género para América Latina y es miembro del Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay).

Para poner en práctica...



¿Crees que en las negociaciones de los convenios colectivos la igualdad de trato entre mujeres y hombres es una cuestión contemplada?



¿Qué puntos concretos crees que podría contener un convenio para avanzar en ese sentido?

4.1. RELACIÓN ENTRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD

La negociación colectiva es un ámbito importante para la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Respecto a la negociación colectiva, la LOIEMH 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, en su caso, planes de igualdad (según lo ya expuesto en el epígrafe 2.2)":

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

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

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

Además, la LOIEMH introduce un párrafo 4 en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores en este sentido:

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

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

También se incluye el derecho a recibir, al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y, en caso de haberse establecido un Plan de Igualdad, participación en el diagnóstico, elaboración y evaluación del mismo. También se incluye el deber de ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como colaborar en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Los distintos **Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva** reconocen la pervivencia de situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva (en adelante, ANC) desde el 2002, han recogido entre sus criterios generales, los relativos a la igualdad de oportunidades, cuya vigencia y

contenido se han venido prorrogando hasta la actualidad, incluidos los ANC de 2007 y de 2008.

El ANC 2007 considera adecuado para su tratamiento por la negociación colectiva, la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la adecuación del contenido de los convenios a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma y el establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas. El ANC para el 2008, mantiene vigentes estos criterios.

El último adoptado ha sido el **Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva para 2010, 2011 y 2012**. En el mismo, uno de los principios recomendados de cara a los convenios colectivos es *"el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres"*.

Además, la LOEIMH (Disposición Adicional Quinta) establece que una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de la misma, 22 de marzo de 2007, 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 a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.



Para consultar

Guía "Análisis de medidas y Planes de igualdad en la negociación colectiva", Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la negociación colectiva, financiado por Instituto de la Mujer, 2011:

Fuente: [UGT](#)

4.2. EJEMPLOS DE ASPECTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PRO DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Son muchos los aspectos en los que la negociación colectiva puede mejorar los mínimos recogidos en la ley en materia de igualdad.



Para consultar

Guía "La ley de igualdad y la negociación colectiva", publicada por UGT en 2008.

La misma contiene numerosas Recomendaciones para la negociación colectiva en distintos aspectos:

Fuente: [UGT](#)

A modo de ejemplo, pueden recogerse algunas buenas prácticas de las empresas en ciertos Ejes:

BUENAS PRACTICAS (BBPP EN ADELANTE) EN EL EJE DE SELECCIÓN

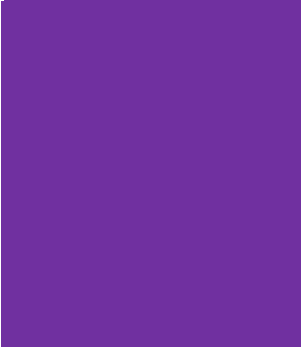
- Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto en masculino y en femenino.
- Incorporar nuevas prácticas de reclutamiento que faciliten una mayor recepción de candidaturas en los procesos de acceso a la empresa.
- Adecuación de test y pruebas a hombres y mujeres.
- Asegurar que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
- Formar al equipo de selección de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.

	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer procedimientos escritos para la selección de personal. • Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos de trabajo en sectores masculinizados (construcción, transporte). • A igualdad de condiciones, elegir a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado.
BBPP EN EJE DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertar a las mujeres cursos que trabajen aquellas técnicas y habilidades que son necesarias para promocionar. • Aplicar medidas de discriminación positivas para favorecer el ascenso de las mujeres. • Establecer una cuota de género en los Consejos de Dirección de las empresas. • Difundir las ofertas de promoción para toda la plantilla especificando los requerimientos y condiciones del puesto. • Garantizar la promoción profesional a personas que están en situación de excedencia por cuidado de personas dependientes. • Valoración del desempeño de trabajadoras y trabajadores con criterios objetivos.
BBPP EN EJE DE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas. • Impartir la formación en horario laboral. • Contemplar la formación en modalidad semipresencial. • Creación de un aula virtual de formación vía intranet.

	<ul style="list-style-type: none">• Compensación de las horas empleadas fuera de jornada laboral en los cursos de formación como trabajo efectivo.• Incorporar la perspectiva de género en todos los cursos de formación que la empresa dirija a su personal.• Incluir un módulo de igualdad de oportunidades en todos los cursos de formación que organice la empresa.
BBPP EN EJE DE CONCILIACION	<ul style="list-style-type: none">• Introducir en el texto del convenio colectivo de empresa todo lo relativo a permisos y excedencias en materia de conciliación.• Flexibilizar el horario de entrada y salida para compatibilizar los horarios escolares y de guarderías con la jornada laboral.• Establecer ayudas para guarderías o celebrar convenios de colaboración con centros dedicados al cuidado de menores.• Crear una bolsa de trabajo con personal especializado en asistencia y cuidado de personas.• Ofrecer la posibilidad de acumular las horas de lactancia para su disfrute tanto continuado como de forma flexible.• Ofrecer permisos retribuidos para asistir a consultas médicas y para el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.• Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia.

BBPP EN EJE DE RETRIBUCION	<ul style="list-style-type: none">• Revisar el sistema de clasificación profesional y realizar una valoración objetiva de puestos de trabajo para garantizar el principio de igualdad retributiva.• Reestructuración de las tablas salariales adecuándolas a la realidad de la empresa.• Eliminar o limitar la negociación individual de salarios.• Revisión de los complementos salariales y definición de manera transparente y concisa de ellos en el convenio colectivo o acuerdo de empresa.
BBPP EN EJE DE ACOSO SEXUAL	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar un Protocolo de actuación que defina, prevenga, establezca sanciones en los casos en que se produzca algún caso de acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo.• Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.• Eliminar todos aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores.• Crear la figura de la agente de igualdad dentro de la empresa como persona referente en el tratamiento de estos casos.• Impartir formación sobre acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla y especialmente a mandos con personal a su cargo.

<p>BBPP EN EJE DE SALUD LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de estudios sobre prevención de riesgos laborales en puestos ocupados principalmente por mujeres. • Incorporar la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral. • Considerar los desplazamientos como riesgos durante el embarazo. • Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y lactancia. • Establecer rotación en los distintos puestos de trabajo y líneas de producción en fábrica. • Elaborar un protocolo sobre embarazo y lactancia que facilite y sistematice las sustituciones en puestos no compatibles con dichas situaciones.
<p>BBPP EN EJE DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de un manual de lenguaje no sexista para la comunicación tanto externa como interna de la empresa. • Revisión desde la perspectiva de género de textos, memorias, impresos, comunicaciones, para asegurar un lenguaje neutro. • Revisión de la publicidad de la empresa y evitar imágenes estereotipadas en los carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa. • Uso de un lenguaje no sexista en las disposiciones, normativas, comunicaciones, convenio colectivo y demás documentación de la empresa. De manera más concreta en las tarjetas de visita, letreros de



las puertas de los despachos, organigramas, en la denominación de los puestos, etc.

- Visualizar el compromiso de la empresa y las actuaciones en materia de igualdad en las herramientas de comunicación interna (Web, intranet, revista, etc.).

Fuente: “La igualdad en las empresas”, publicación del Instituto Andaluz de la Mujer, en colaboración con sindicatos CCOO y UGT, 2010.

5. LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

"La expansión del Sistema de Protección Social, ha incorporado diversos instrumentos y desarrollado diferentes estrategias que intervienen sobre la condición de las comunidades y familias, reconociendo aspectos específicos de su vulnerabilidad, entre ellas, el hecho de que las mujeres enfrentan una serie de desventajas vinculadas al mercado laboral, al acceso y control de recursos y a la carga de trabajo en los hogares. Todas estas dimensiones hacen que la política de protección social contribuya a disminuir las brechas sociales, económicas y de género".

(Paula Quintana Meléndez, Ministra de Planificación de Chile de 2008 a 2010).

Para poner en práctica...



¿Crees que los hombres y las mujeres cobran el mismo tipo de prestaciones de Seguridad Social y en cuantías similares?
¿Por qué?



¿Pueden las empresas incidir en ello con prestaciones complementarias?

5.1. IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ACCESO A LAS PRESTACIONES DE PROTECCIÓN SOCIAL

5.1.1. EL ORIGEN DE LA NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SU RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

Ya en el epígrafe 1.2, al hablar de la configuración de los derechos de conciliación a partir de la aprobación de la LOIEMH, se han ido exponiendo también las prestaciones de Seguridad Social asociadas a los mismos. Las

reformas de la LOIEMH en la materia se caracterizan por la ampliación de la protección otorgada, tanto desde una perspectiva subjetiva como material y por la voluntad de fomentar -como ocurre en otros ámbitos de la LOIEMH- la corresponsabilidad de hombres y mujeres frente a las obligaciones familiares. Todo ha quedado ya explicado al explicar los derechos de conciliación.

En cuanto a la reflexión general sobre la igualdad de género en materia de Seguridad Social, diversos colectivos firmaron en enero de 2011 un *Manifiesto por la igualdad de género en el sistema de pensiones*. En el mismo, criticaban que en la actualidad no hay igualdad real entre mujeres y hombres en la protección social. Al respecto señalan que "son mujeres el 45,01 por ciento de las 17.612.709 personas cotizantes a la Seguridad Social y el 51,35 por ciento de las 8.711.058 personas pensionistas del sistema contributivo. Más de la mitad, el 51,38 por ciento de las mujeres pensionistas lo son por un derecho derivado, la mayoría por viudedad".

La noción de "seguridad social" se encuentra estrechamente vinculada a una reestructuración de la relación entre el Estado y la economía en las sociedades capitalistas modernas. De esta forma los modernos estados -ya se trate de los denominados Estados de Bienestar como los de liberal- han buscado por diferentes vías garantizar legalmente la seguridad o el "bienestar" de sus ciudadanos/as por medio de políticas públicas. Estas políticas comprenden transferencias masivas de ingresos a los grupos sociales, infraestructura física, servicios sociales, políticas sociales en educación, vivienda, salud, como también regulaciones en torno a la economía, el rol del Estado, la distribución del poder y la organización del control social.

La seguridad, como objetivo de política estatal, busca proteger al individuo de los riesgos materiales y de las inseguridades materiales individuales típicas (relacionadas con enfermedades, la incapacidad para mantener el trabajo o para encontrar un empleo debido a la pérdida de habilidades, la falta de ingresos para afrontar la maternidad, la crianza de niños/as, y/o su educación; la necesidad de garantizarse un ingreso durante la vida pasiva o ante la pérdida del sostén del hogar). Estas situaciones,

denominadas contingencias, no deben ser resueltas por la caridad pública o formas de mutualismo o cooperación, sino deben ser provistas por medio de arreglos colectivos. La seguridad social se traduce en la acción estatal basada en la ley formal, garantizada mediante derechos sociales y por medio de la intervención técnico-administrativa del aparato estatal.

Junto con el aspecto normativo, existe un supuesto operativo, que refiere a la necesidad de definir y precisar el alcance de la seguridad social. Esto es, "cuánto", "qué tipo de acción", "en beneficio de qué categorías de personas" y naturalmente, "a cargo de quién". Esta definición resulta crucial en términos de género.

El término seguridad social se ha utilizado, por lo general, para referirse a esquemas formales que cubren las contingencias básicas que estableció la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1952, en la *Convención N° 102 para la Seguridad Social (Estándares Mínimos)*, que comprenden: cuidados de la salud; incapacidad laboral por enfermedad; discapacidad adquirida por el trabajo; desempleo; maternidad; manutención de hijos/as; invalidez; edad avanzada, y muerte del sostén del hogar. El acceso a estas formas de seguridad social puede darse a través de una combinación de aportes de los propios trabajadores/as, los empleadores/as y los gobiernos.

Generalmente se distingue entre seguro social, que cuenta con aportes de los beneficiarios/as y de los empleados/as y/o el Estado, y asistencia social, que no tiene el principio del seguro -es decir, los gobiernos deciden que ciertos grupos de ciudadanos/as necesitan asistencia, y que el gobierno debe pagar por ésta, mediante diversos mecanismos de tributación.

En su inicio, las luchas de los movimientos de mujeres a fines del siglo XIX trataron de que se reconociera la maternidad como una "función social" (y no puramente individual o familiar) y, por lo tanto, susceptible de ser remunerada. En este contexto, el movimiento de mujeres luchó por lograr arreglos institucionales que no sólo reconocieran necesidades y derechos en relación con los "riesgos" a los que se exponían las trabajadoras, sino también respecto a las madres, con o sin salario. Iniciaron de este modo, una

importante legislación social que, en líneas generales, derivó en reformas realizadas más como una "protección" (sentido paternalista) que en dirección al otorgamiento de derechos de ciudadanía. No existió un reconocimiento general y sistemático de la condición económica, social y política de la maternidad, sino que se sustituyó por una legislación parcial para grupos "con problemas especiales" y se la incorporó en contextos legislativos aislados (derecho laboral, derecho de familia, seguro social). Las políticas más "institucionalizadas" y visibles fueron los programas de asignaciones familiares.

Así, en 1919, la Agencia Internacional del Trabajo (luego OIT) aprobó la *Convención de Washington* que recomendaba un permiso por maternidad de seis semanas antes y después del parto para todas las trabajadoras, y la garantía de un ingreso que sustituyera los salarios y servicios médicos gratuitos. Alemania se convirtió en el primer país que puso en práctica la Convención de Washington. En un comienzo, Inglaterra otorgó una asignación familiar sólo a partir del segundo hijo y no para la madre, sino en la cabeza de familia. Debido a la fuerte protesta de las mujeres, se logró que la asignación se pagase a las madres. Francia aparece como el país más avanzado en la materia. En 1913 existían leyes sobre prestaciones a familias necesitadas y subsidios familiares a cargo de las empresas por medio de fondos de compensación. Dada la alta tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo francesa, en general las asignaciones se pagaban directamente a las mujeres. Luego de la Segunda Guerra Mundial, esta práctica fue incorporada por Suecia, Noruega y Gran Bretaña. En los años cincuenta, la asignación por maternidad se extendió también a las mujeres de trabajadores autónomos, en particular para las tareas agrícolas. Posteriormente el pago de la asignación por maternidad fue reasignada nuevamente a los hombres (Bock, 1993).

Luego de la posguerra se consolidan los denominados Estados de Bienestar, que se establecieron sobre la base de un acuerdo distributivo que tenía como eje la relación de trabajo, estructurado a partir de un sistema asegurador por el cual se garantizaba a determinados individuos la cobertura ante contingencias sociales (vejez, enfermedad, desempleo), y bajo la lógica

de un sistema capitalista de producción, de raíz keynesiana orientado a asegurar el "pleno empleo", principio que parece orientado a los hombres.

La mayoría de los instrumentos de la OIT en materia de seguridad social no contienen disposición alguna que prohíba la discriminación en función del sexo, ya que se adoptaron en una época en que prevalecía la opinión (que a menudo no concordaba con la realidad incluso entonces) de que los hombres eran el sostén de la familia y que las mujeres permanecían en el hogar cuidando de la familia. Dos convenios sobre seguridad social prohíben, no obstante, la discriminación. Uno de ellos es el *Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)*, que estipula que toda contribución deberá ser pagada con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo. El otro es el *Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)*, que exige la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin distinción alguna por motivos entre otros de sexo, al tiempo que permite a los Estados Miembros que adopten medidas especiales que estén destinadas a satisfacer las necesidades específicas de categorías de personas que encuentran problemas particulares en el mercado de trabajo.

Otros convenios de la OIT no relacionados específicamente con la seguridad social prohíben expresamente la discriminación por motivos de sexo, sobre todo los *Convenios núms. 100, 111 y 156*. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, el Convenio núm. 156 prescribe que deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores/as con responsabilidades familiares en lo que concierne a la seguridad social. La *Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*, recomienda que todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las medidas relativas a la seguridad social.

La protección de la función reproductora de la mujer está íntimamente ligada a la promoción de la igualdad de género. Las prestaciones del seguro de maternidad son una pieza clave para permitir a las mujeres y a sus familias mantener su nivel de vida cuando la madre no puede trabajar. A través de su historia, la OIT se ha esforzado por garantizar que las trabajadoras disfruten de este derecho, desde la adopción en 1919 del *Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)*, hasta la adopción en 2000 del *Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183)* y la *Recomendación núm. 191*.

La mayoría de los regímenes de seguridad social fueron establecidos inicialmente sobre la base de un modelo en el que los hombres eran el sostén de la familia. Así, por ejemplo, proporcionaban generalmente prestaciones para las viudas, pero no para los viudos y, en algunos países, las mujeres casadas que realizaban un trabajo remunerado no tenían que contribuir a esos regímenes. La edad de la jubilación inferior para las mujeres era también en cierta forma el reflejo de un modelo en el cual la participación de las mujeres en la fuerza laboral, se consideraba secundaria. A medida que un mayor número de mujeres se ha ido incorporando a la fuerza de trabajo remunerada, las ideas acerca de las funciones de los géneros han evolucionado y los regímenes de seguridad social están siendo reformados gradualmente.

El primer punto sobre el que cabe hacer hincapié es que la igualdad de género en lo que respecta a la protección social es algo más que una cuestión de garantizar un trato igualitario para el hombre y la mujer en el sentido formal. Se trata también de tener en cuenta, de manera apropiada, las funciones de los géneros en la sociedad, funciones que difieren según las sociedades y que han sufrido en los últimos años cambios importantes en muchos países. Así, los planes de protección social deberían elaborarse, por un lado, para garantizar la igualdad de trato para hombres y mujeres y, por otro, para tener en cuenta funciones de género diferentes y servir de herramienta para promover la igualdad entre los sexos.

En el marco de la protección social existen dos enfoques complementarios encaminados a lograr la igualdad de género:

- Las disposiciones o medidas destinadas a uniformar las reglas de juego y garantizar que se conceda un trato igualitario a los hombres y mujeres. El objetivo es eliminar las prácticas discriminatorias en la elaboración de programas; no obstante, las mujeres siguen estando en una situación de desventaja en términos de protección social, en la medida en que las prestaciones de la seguridad social siguen vinculadas al empleo en el mercado de trabajo donde persisten profundas desigualdades de género.
- Las disposiciones o medidas destinadas a igualar los resultados y compensar así la discriminación y las desigualdades generales fuera de los sistemas de seguridad social, por ejemplo en el mercado de trabajo.

Estas desigualdades del mercado de trabajo afectan a la situación de las mujeres en ciertos tipos de protección social más que en otros. Algunos de los efectos más importantes pueden verse en los planes de jubilación y de salud de las empresas: a menudo se excluye más a las mujeres que a los hombres porque ocupan grados inferiores, no tienen suficientes años de servicio o trabajan a tiempo parcial.

Los regímenes de seguro social no abarcan con frecuencia a ciertas categorías de personas trabajadoras, como las que trabajan a domicilio, los trabajadores/as domésticos y a tiempo parcial, en las que las mujeres están fuertemente representadas. Los trabajadores/as de la economía informal - donde tantas mujeres pasan la mayor parte de su vida laboral- también están desprotegidos. Factores tales como carreras interrumpidas, períodos más cortos de cotización y salarios inferiores afectan de manera negativa a los derechos que tienen las mujeres en el marco de la seguridad social y de otros regímenes relacionados con el empleo. Esta situación afecta no sólo a las

jubilaciones sino también a los subsidios de desempleo que muchas mujeres desempleadas no reciben.

En relación con la **pensión de jubilación**, además de que los varones duplican prácticamente a las mujeres como titulares de pensiones de jubilación, si tenemos en cuenta el importe medio de estas prestaciones según sexo y edad, los hombres cobran más que las mujeres cuando llegan a la jubilación, lo que refleja la situación de desigualdad que arrastran las mujeres respecto de los hombres en la vida activa, como ya hemos señalado anteriormente.

Las situaciones diferenciadas entre hombres y mujeres en esta prestación vienen determinadas fundamentalmente, como ya hemos reiterado, por la desigualdad y la discriminación que soportan las mujeres en el mercado de trabajo y la distinta posición que éstas ocupan en el mismo respecto de los varones, lo que afecta al número y cuantía de la pensión que se genera.

De forma similar a lo que ocurre con las prestaciones por jubilación, las desigualdades observadas en las tasas de cobertura de las **prestaciones por desempleo** entre hombres y mujeres, se deben también a la situación diferencial de las mujeres en el mercado de trabajo.

Respecto a las **pensiones de incapacidad**, además de la influencia que igualmente tienen los factores de integración de la mujer en el ámbito laboral, el listado de enfermedades profesionales vigente contiene patologías asociadas a la utilización de agentes en desuso, mientras que otras patologías, muchas de ellas específicas de las mujeres, no se contemplan. Una adaptación a la realidad actual en este sentido podría eliminar parte de las diferencias de protección social existentes entre hombres y mujeres en esta prestación.

Por su parte, merece especial mención la disfunción que la **pensión de viudedad** presenta en el contexto actual. Respecto a esta prestación, que implica la percepción de la misma como un derecho derivado, nos encontramos con que una mayoría de los perceptores de la pensión de

viudedad son mujeres y que cobran un importe más elevado que los hombres, si bien el promedio del importe de las pensiones de viudedad es muy inferior al de las de jubilación.

Que sean las mujeres las que cobran importes más elevados en las pensiones de viudedad que los hombres, pone de relieve de nuevo que las bases de cálculo de la pensión de viudedad, son superiores cuando los causantes son trabajadores varones. La configuración de la prestación por viudedad, a pesar de las modificaciones normativas que ha experimentado a lo largo del tiempo, no ha variado sustancialmente desde el punto de vista conceptual. Los elementos básicos que permiten el acceso a la pensión de viudedad siguen siendo el vínculo jurídico matrimonial entre causante y beneficiario y la presunción de dependencia respecto del varón.

La pensión de viudedad surge en sus orígenes con el fin de proteger específicamente el riesgo derivado de la dependencia económica de la mujer casada respecto del hombre, quien históricamente y de forma exclusiva o principal obtenía las rentas del núcleo familiar, mientras que la mujer se encargaba de la atención de los hijos/as y otros familiares dependientes.

La protección social en caso de muerte del titular cotizante, tenía como fin evitar la indigencia en la que quedaban tras la desaparición del esposo (el cabeza de familia) la mayoría de las viudas españolas, sin profesión retribuida fuera del hogar, relegadas del mercado de trabajo y con frecuencia con varios hijos/as a su cargo, dedicadas exclusivamente al cuidado de la familia, o en el mejor de los casos, ocupando una posición muy secundaria en aquél. A ese espíritu respondía la pensión de viudedad, en su regulación inicial preconstitucional.

La legislación de Seguridad Social, durante mucho tiempo, trataba de distinta manera a quienes trabajaban a tiempo parcial o a jornada completa, pues establecía el cálculo de las prestaciones, incluida la protección por desempleo, exclusivamente a partir de las horas trabajadas. Sin embargo, se planteó que dicha norma podía constituir una discriminación indirecta y

vulnerar el artículo 14 de la Constitución contra las mujeres, al ser los trabajadores/as a tiempo parcial un colectivo predominantemente femenino (según se deduce de la información facilitada por el Instituto de la Mujer a requerimiento del propio Juzgado como diligencia para mejor proveer). Por ello, esos preceptos fueron declarados inconstitucionales, al ser discriminatorios por razón de sexo, por el Tribunal Constitucional en Sentencia 253/2004, de 22 de diciembre de 2004.

En dicha sentencia, el Tribunal Constitucional tenía en cuenta que una cosa es el reflejo del tiempo y la cuantía de la cotización en la cuantía y duración de las prestaciones y otra distinta el tiempo mínimo exigido para acceder a la protección, o período de carencia, el cual debería computarse en función del tiempo en activo o en alta en la Seguridad Social con independencia del número de horas o de días que se trabaje efectivamente. Aunque el tiempo efectivo de trabajo es la medida de las aportaciones económicas del sujeto protegido a la Seguridad Social (por tratarse de un sistema fuertemente contributivo), no es menos cierto, que el período de carencia también persigue establecer una habitualidad en el desempeño del trabajo y una dependencia económica respecto de él, requisitos que cumplen sin duda la mayoría de las personas trabajadoras a tiempo parcial con independencia del número concreto de horas en que desarrollen su trabajo.

La actual regulación al respecto, tras la modificación legal efectuada en 1998, mantiene el mismo criterio normativo de cómputo exclusivo de las horas efectivamente trabajadas para la acreditación de los períodos de carencia, aunque introduce una mejora respecto de la regulación precedente a través de la aplicación de unos índices correctores, que intentan atenuar la dureza de los efectos negativos descritos y facilitar el acceso de las personas trabajadoras a tiempo parcial a las prestaciones de protección social. No obstante, y a pesar de las mejoras introducidas, el efecto de discriminación indirecta de este tratamiento normativo no ha desaparecido. Se sigue produciendo un impacto adverso que carece de justificación razonable y suficiente sobre un colectivo mayoritariamente formado por mujeres.

Hasta hace poco, la pensión de viudedad exigía un vínculo conyugal con el/la causante. Sin embargo, desde la reforma llevada a cabo por la *Ley 40/2007 del 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*, en algunos supuestos las parejas de hecho también pueden percibirla. Respecto a los requisitos necesarios para conseguir esta pensión, se encuentran, por un lado, los ya demandados a los matrimonios, es decir, alta y cotización mínima en la Seguridad Social. Por otro lado, también se pide acreditar la existencia de esa unión de hecho con un certificado de empadronamiento que demuestre "una convivencia estable y notoria, con carácter inmediato al fallecimiento del causante, y con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años", además de la correspondiente certificación de la inscripción en el registro de parejas de hecho en la Comunidad Autónoma o Ayuntamiento del solicitante o en su lugar, un documento público en el que conste la constitución de la pareja de hecho, en ambos casos por un periodo mínimo de 2 años.

Además, desde hacía años, la legislación permitía que el separado/a judicialmente o divorciado/a pudiera percibir pensión de viudedad del cónyuge o ex cónyuge, en proporción a los años de convivencia (y si se había vuelto a casar, repartida con el nuevo cónyuge). Sin embargo, a partir de una reforma realizada mediante *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*, esto se ha modificado. Esta reforma se vio completada por la aprobación del *Real Decreto 296/2009, de 6 de marzo, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de las prestaciones por muerte y supervivencia*.

Finalmente, la regulación actual, tras una nueva reforma hecha mediante la *Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2010* exige diversos requisitos para el cobro de pensión: los separados/as judicialmente o divorciados/as, siempre que en este último caso no hubieran contraído nuevo matrimonio o constituido una pareja de hecho, cuando sean acreedores/as de la pensión compensatoria a la que se refiere el artículo 97 del Código Civil y ésta quedara extinguida por el fallecimiento del

causante. A partir de 01-01-2010, en el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a pensión de viudedad, aun no siendo acreedoras de la pensión compensatoria, las mujeres que pudieran acreditar que eran víctimas de la violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, así como cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho (aplicable a fallecimientos producidos a partir de 01-01-08).

Cuando la separación judicial o divorcio sea anterior a 01-01-2008, el reconocimiento del derecho a la pensión no quedará condicionado a que la persona divorciada o separada judicialmente sea acreedora de pensión compensatoria siempre que:

- Entre la fecha del divorcio o separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante, no hayan transcurrido más de 10 años.
- El vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de 10 años.
- Además, se cumpla alguna de las condiciones siguientes: o la existencia de hijos/as comunes del matrimonio; o que el beneficiario/a tenga una edad superior a los 50 años en la fecha del fallecimiento del causante.

La cuantía de la pensión resultante se calculará de acuerdo con la normativa vigente con anterioridad 01-01-2008 (entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre). Lo dispuesto anteriormente se aplica también a los fallecimientos producidos entre 01-01-2008 y el 31-12-2009, siempre que el divorcio o separación judicial se haya producido antes de 01-01-2008.

La persona divorciada o separada judicialmente que hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tendrá derecho a pensión de viudedad.

Por otra parte, la persona que solicita la prestación deberá justificar que sus ingresos durante el año anterior al fallecimiento de su pareja no alcanzaron el 50% de la suma de los propios y los del cónyuge fallecido. Si existieran hijas o hijos comunes sería del 25%.



Para consultar

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2012.

Recurso n.º 2439/2011. Ponente: Excma. Sra. Dña. María Luisa Segoviano Astaburuaga. Trata sobre el derecho a la pensión de viudedad de una divorciada sin pensión compensatoria. Aplicación de la disposición transitoria 18.ª LGSS (en vigor desde 1-1-2010) aunque la pensión se hubiera solicitado con anterioridad. Reitera doctrina de las SsTS 21-12-2010, 26-1-2011, 13-7-2011, 15-9-2011 y 22-11-2011. Tiene un VOTO PARTICULAR.

Fuente: [Consejo General del Poder Judicial](#)

El Tribunal Supremo ha reconocido el derecho a la pensión de viudedad de la víctima de violencia de género en sus sentencias de 26 de enero de 2011 (RCUD 4587/2009), 30 de mayo de 201 (RCUD 2598/2010) y de 21 de diciembre de 2010 (RCUD 1245/2010).

Hay que tener en cuenta que la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, (BOE del 2 de agosto) ha aprobado una reforma del sistema de pensiones en España. La reforma de las pensiones junto a la reducción del gasto público y la reforma laboral parece derivada de la exigencia de los "mercados" a los Gobiernos de recortes del Estado del Bienestar. Las premisas demográficas en que se apoya, como la caída de la natalidad a 1,4 hijos por mujer y el aumento de la longevidad, tienen un sesgo de género: son producidas más por un modelo socioeconómico de desigualdad entre mujeres y hombres e incompatibilidad entre empleo y cuidados, que por una causa biológica. La

baja natalidad responde a la carencia de tiempos y servicios para la conciliación.

Hay que tener presente que este acuerdo no ha contado con el preceptivo informe de impacto de género sobre la situación de partida de mujeres y hombres y la previsión de cómo va a incidir en ella la reforma de las pensiones. El aumento de la edad de jubilación puede elevar la discriminación de las mujeres, cuyas vidas laborales tienen más "lagunas de cotización" por la precariedad y la feminización del cuidado de familiares. España es el cuarto país de Europa en porcentaje de mujeres excluidas del mercado de trabajo por tener que cuidar de hijos y familiares dependientes.

En cuanto a la reflexión general sobre la igualdad de género en materia de Seguridad Social, diversos colectivos firmaron en enero de 2011 un *Manifiesto por la igualdad de género en el sistema de pensiones*. En el mismo, criticaban que en la actualidad no hay igualdad real entre mujeres y hombres en la protección social. Al respecto señalan que "son mujeres el 45,01 por ciento de las 17.612.709 personas cotizantes a la Seguridad Social y el 51,35 por ciento de las 8.711.058 personas pensionistas del sistema contributivo. Más de la mitad, el 51,38 por ciento de las mujeres pensionistas lo son por un derecho derivado, la mayoría por viudedad".

Así mismo, destacan que "la menor tasa de ocupación femenina, la desigualdad salarial y las diferencias entre la vida laboral de hombres y mujeres, marcadas por la precariedad y la feminización del cuidado de hijos e hijas y familiares dependientes con las consiguientes "lagunas de cotización", además de los restos del franquismo que excluyó a las casadas del empleo, llevan a que la pensión media de las mujeres sea ahora de 599 euros, es decir, un 39 por ciento más baja que la de los hombres, de 977 euros al mes".

Estos grupos expresan que la discriminación de las mujeres en las pensiones contributivas es la causante, junto a la feminización de las pensiones no contributivas, de que una de cada cuatro mujeres mayores de 65 años esté bajo el umbral de la pobreza. De igual manera, las asociaciones

explican que "son mujeres el 70,63 por ciento de las 454.095 personas beneficiarias de Pensiones No Contributivas (PNC) implantadas en 1990 para las personas con invalidez (56 por ciento mujeres) o mayores de 65 años (83 por ciento mujeres) que no han cotizado el mínimo de 15 años exigido para la pensión contributiva de jubilación, no son viudas de personas con 5 o más años cotizados, y no tienen rentas de cualquier tipo, personales o de la unidad familiar. La PNC es de 339,70 euros mensuales, bajo el umbral de la pobreza de 401 euros al mes".

El *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad* también ha conllevado modificaciones en materia de Seguridad Social. Así, por ejemplo ha supuesto un cambio en el art. 215 del texto refundido de la LGSS que elimina el subsidio especial para personas mayores de 45 años, y retrasa a 55 años la edad para poder acceder al subsidio por desempleo para personas mayores de 52 años, supone un retroceso importante para las mujeres, que son las que perciben de forma mayoritaria estos subsidios por carecer de recursos económicos y porque además encabezan la lista de desempleadas de larga duración. Una segunda reforma es la que afecta al Real Decreto 1369/2006, que endurece el acceso a la Renta Activa de Inserción, con lo que sin duda tendrá también un efecto pernicioso sobre todo para las mujeres, que son las principales receptoras de esta ayuda económica. Por último, la reducción en la prestación por desempleo también tendrá en las mujeres un efecto más pernicioso, pues en 2011 percibieron de media 4,64€ diarios menos que los hombres en situación de desempleo, y hasta mayo de 2012 las mujeres habían percibido de prestación media unos 4,36 € diarios menos.

Por último, la aprobación del Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social. También afecta a las pensiones pues:

- Suspende la revalorización para el ejercicio de 2013, en consecuencia, las pensiones contributivas, incluidas las mínimas, no serán revalorizadas al comienzo del próximo año en función del

correspondiente índice de precios al consumo (IPC) previsto para el mismo, suspendiéndose la aplicación de la Ley General de la Seguridad Social (art. 48.1.1), y de la Ley de Clases Pasivas del Estado (art. 27.1 párrafo 1º). Sin perjuicio de lo anterior, las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas, "se incrementarán" en 2013 en un 1 por 100, con carácter general y en un 2 por 100, las que no superen los 1.000 euros mensuales (14.000 euros/año).

- Se deja sin efecto su actualización para el ejercicio 2012, esto es, no se prevé la aplicación del mecanismo de garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones previsto en la Ley General de la Seguridad Social (art. 48.1.2) y en la Ley de Clases Pasivas del Estado (art. 27.1 párrafo 2º).

5.1.2. JURISPRUDENCIA COMUNITARIA SOBRE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Sentencia sobre normativa nacional e Igualdad de género en relación con las Prestaciones por Maternidad: STJCE de 16 feb 2006 (Asunto C 294/04)

La UE Dir 207/1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, se opone a una normativa nacional que no reconozca a una trabajadora que se encuentre en permiso de maternidad, los mismos derechos reconocidos a otros aspirantes aprobados en el mismo procedimiento de selección, en lo que se refiere a las condiciones de acceso a la función pública, aplazando la toma de posesión de esa trabajadora hasta el término del permiso de maternidad, sin tener en cuenta la duración de dicho permiso a efectos del cómputo de su antigüedad. - Comentario a la sentencia (Molina y Núñez Cortés)-.

Sentencia sobre Pensión de incapacidad permanente durante el permiso parental, STJCE 16 jul 2009 (Asunto C-537/07) - Decisión prejudicial planteada por el JSoc-30 de Madrid –

Esta Sentencia aplica la Directiva UE 34/1996 de Acuerdo marco sobre el permiso parental. Analiza los derechos adquiridos o en curso de adquisición sobre una pensión de incapacidad permanente al inicio del permiso, la continuidad en la percepción de prestaciones de seguridad social durante el permiso. Aplica la Directiva UE 7/1979 de Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

En este caso, existía una normativa nacional que regulaba el cálculo del importe de la pensión de incapacidad en función del salario percibido durante un determinado período de tiempo anterior al hecho causante. La sentencia declara en el fallo que la cláusula 2, apartado 6, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 dic 1995, anexo Directiva UE 34/1996, puede ser invocada por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Esa cláusula no se opone a que se tenga en cuenta, a la hora de calcular la pensión de incapacidad permanente de un trabajador/a, la circunstancia de que ha disfrutado de un período de permiso parental a tiempo parcial durante el que ha cotizado y ha adquirido derechos a pensión en proporción al salario percibido. Esa cláusula no impone a los Estados miembros más obligación que la de examinar y determinar los asuntos de seguridad social vinculados con dicho Acuerdo de conformidad con la legislación nacional. En particular, no les impone la obligación de prever la continuidad en la percepción de prestaciones de seguridad social durante el permiso parental. Los particulares no pueden invocar ante los órganos jurisdiccionales nacionales la mencionada cláusula 2, apartado 8, frente a las autoridades públicas. La sentencia concluye que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en particular, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social en el sentido de la Directiva UE 7/1979 no se opone a que, durante el período de permiso parental a tiempo parcial, el trabajador adquiera derechos a pensión de

incapacidad permanente en función del tiempo de trabajo efectuado y del salario percibido y no como si hubiera trabajado a tiempo completo.

5.1.3. PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA DE LAS EMPRESAS

Se habla de «protección social complementaria» (art. 41CE y art. 39 LGSS), para referirse a medidas destinadas a mejorar las prestaciones ofrecidas dentro del sistema de Seguridad Social (tanto en su modalidad contributiva como en la no contributiva). Es muy útil, como primera aproximación al conjunto de medidas de acción social ofrecidas por la empresa destinadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, y como ella, a fomentar que hombres y mujeres participen en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo, recurrir a la lista ejemplificativa de medidas de acción social que aparece en el art. 42.2 de la Ley 35/2006, reguladora del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Y es que la mayor parte de los supuestos contemplados en ese apartado, bien utilizados, sirven para alcanzar el objetivo señalado:

Así, tal precepto, al regular «las prestaciones salariales en especie» establece que «no tendrán la consideración de rendimientos del trabajo en especie:

- a) La entrega a los trabajadores/as en activo, de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, de acciones o participaciones de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades, en la parte que no exceda, para el conjunto de las entregadas a cada trabajador, de 12.000 euros anuales, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.
- b) Las cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

- c) Las entregas a empleados/as de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social. Tendrán la consideración de entrega de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa las fórmulas indirectas de prestación del servicio cuya cuantía no supere la cantidad que reglamentariamente se determine.
- d) La utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado. Tendrán esta consideración, entre otros, los espacios y locales, debidamente homologados por la Administración pública competente, destinados por las empresas o empleadores/as a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos/as de sus trabajadores/as, así como la contratación, directa o indirectamente, de este servicio con terceros debidamente autorizados, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- e) Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador/a.
- f) Las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, cuando se cumplan los siguientes requisitos y límites:
 - 1º Que la cobertura de enfermedad alcance al propio trabajador/a, pudiendo también alcanzar a su cónyuge y descendientes.
 - 2º Que las primas o cuotas satisfechas no excedan de 500 euros anuales por cada una de las personas señaladas en el párrafo anterior. El exceso sobre dicha cuantía constituirá retribución en especie.
- g) La prestación del servicio de educación preescolar, infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional por centros educativos autorizados, a los hijos/as de sus empleados/as, con carácter gratuito o por precio inferior al normal de mercado.

- h) Como el propio precepto indica, no constituyen supuestos de retribución salarial en especie. Por el contrario, deben considerarse complementos a las prestaciones de la Seguridad Social que, según dispone el legislador/a, no tienen la condición de salario (art. 26.3 ET y art. 109 LGSS).
- i) Las cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el servicio público de transporte colectivo de viajeros con la finalidad de favorecer el desplazamiento de los empleados/as entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, con el límite de 1.500 euros anuales para cada trabajador/a. También tendrán la consideración de cantidades satisfechas a las entidades encargadas de prestar el citado servicio público, las fórmulas indirectas de pago que cumplan las condiciones que se establezcan reglamentariamente.

**Para consultar**

Ejemplos de medidas de acción social reconocidas bien en el marco de la negociación colectiva, bien por decisión unilateral del empresario, para lograr de forma indirecta, no sólo la igualdad de oportunidades en el acceso y conservación del empleo, sino también la igualdad de trato de hombres y mujeres durante el transcurso de relación laboral. Entre otras, destacan:

- a. El establecimiento de un complemento retributivo que garantice que la trabajadora perciba la totalidad de la retribución real que viniera percibiendo en los casos de suspensión del contrato por motivos familiares. Aunque recientemente ha aumentado la cuantía de la prestación de la Seguridad Social ante estas contingencias hasta alcanzar el 100% de la base de cotización, en muchos casos, no alcanza a la totalidad de las retribuciones reales que, de media, percibía. Puede servir de ejemplo, el art. 31 del convenio colectivo para HELADOS MIKO SA (BORM n.º. 75, de 1 de abril de 2003), en el que se establece (aunque con un alcance más amplio del que se propone en estas líneas) que: «sea cual sea la causa que originó la situación de IT, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumada a la prestación correspondiente, alcance la totalidad del salario que el trabajador/a afectado percibía de promedio mensual en los últimos 12 meses.

- b. La segunda gran medida estrella de la protección social complementaria privada que contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades laborales de hombres y mujeres es la prestación del servicio de guardería en el seno de la propia empresa. No necesariamente se ha de tratar de un servicio gratuito. Cuando no es posible o conveniente prestar el servicio de guardería directamente, por medio de la negociación colectiva se puede establecer el derecho de los trabajadores/as con hijos/as a recibir una «ayuda a guardería». Otro ejemplo el convenio colectivo para G.E. plastics, S. Com. por acciones (BORM n.º. 75, de 31 de marzo de 2006), en una cuantía de 18,74 euros mensuales. No deja de ser una fórmula empresarial a través de la cual garantizar el bienestar de los trabajadores/as toda medida destinada a mantener la misma retribución cuando el trabajador/a decide reducir su jornada por motivos familiares. Ahora bien, entre todas las medias enumeradas posiblemente sea ésta la que mantiene una relación más directa con las disponibilidades presupuestarias de la empresa.
- c. Prestación del servicio de comedor a precio inferior al de mercado. Y es que con ello no sólo se reducen los gastos a los que tiene que hacer frente el hogar familiar y se elimina el tiempo y el coste de desplazamiento de los trabajadores/as y sus familias. Un efecto muy similar puede reconocérsele a la posibilidad de adquirir productos de la empresa a precios rebajados por parte de los trabajadores/as de la plantilla (normalmente a precio de coste más IVA).
- d. Habida cuenta de que dentro de nuestro sistema de Seguridad Social prácticamente han desaparecido las prestaciones familiares que no tienen en cuenta los ingresos de la unidad familiar, es importante resaltar el importante papel de los pluses familiares ahora prácticamente desaparecidos. Ahora bien, con ellos no se pretende ya potenciar la creación de familias numerosas, sino elevar las percepciones económicas que mensualmente percibe cada trabajador/a, dependiendo de las cargas familiares que asuma. Pueden revestir diversas modalidades: desde los que aseguran una cantidad fija al mes por hijo/a menor de edad, o únicamente por hijo minusválido, hasta aquellos que, de una forma mucho más pretenciosa, reconocen el derecho a percibir mensualmente una cantidad por los ascendientes o descendientes que, por afinidad o consanguinidad, tenga el trabajador/a a su cargo, independientemente de su edad.
- e. Mejoras relativas a la formación de los trabajadores/as o de los miembros de su unidad familiar. En ocasiones, la empresa se compromete a financiar determinados gastos de los trabajadores/as o sus hijos/as, por ejemplo:
 - Gastos de escolarización de los hijos/as menores de edad.

- Gastos de la educación universitaria de los trabajadores/as o sus hijos/as.
- La financiación por la empresa de los gastos inherentes a la obtención del carné de conducir (Convenio de Autoescuelas)
- Ayudas para libros o para hacer frente al transporte escolar.

f. Gastos médicos: Ciertas prestaciones complementarias están orientadas a mejorar la atención a la salud de los trabajadores/as de la empresa o de sus familiares.

(Todas estas propuestas han sido extraídas de *Buenas prácticas en la negociación colectiva. promoción de la igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral*, 2008, Capítulo de mejoras sociales, nº 23 de Estudios del CES Murcia).

Fuente: [Cesmurcia](#)

5.2. LA LEY DE DEPENDENCIA

La *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía personal y Atención a las personas en situación de dependencia* (BOE núm. 299 de 15 de diciembre de 2006) pretendía atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía, atendiendo a que, en España, los cambios demográficos y sociales estaban produciendo un incremento progresivo de la población en situación de dependencia. Instaura un Servicio de Atención a la Dependencia o SAD.

La Ley establece un nivel mínimo de protección, definido y garantizado financieramente por la Administración General del Estado. Asimismo, como un segundo nivel de protección, la Ley contempla un régimen de cooperación y financiación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas mediante convenios para el desarrollo y aplicación de las demás prestaciones y servicios que se contemplan en la Ley. Finalmente, las

Comunidades Autónomas podrán desarrollar, si así lo estiman oportuno, un tercer nivel adicional de protección a la ciudadanía.

En su artículo 26, la Ley establece los Grados de dependencia:

Artículo 26. Grados de dependencia.

1. *La situación de dependencia se clasificará en los siguientes grados:*

Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

2. *Cada uno de los grados de dependencia establecidos en el apartado anterior se clasificarán en dos niveles, en función de la autonomía de las personas y de la intensidad del cuidado que requiere.*

3. *Los intervalos para la determinación de los grados y niveles se establecerán en el baremo al que se refiere el artículo siguiente.*

La Ley regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y el derecho de acceso a las prestaciones del sistema. Los servicios sociales correspondientes del sistema público establecerán un Programa Individual de Atención en el que se determinarán las modalidades de intervención más adecuadas a sus necesidades de entre los servicios y prestaciones económicas previstos en la resolución para su grado y nivel, con la participación previa consulta y, en su caso, elección entre las alternativas

propuestas del beneficiario y, en su caso, de su familia o entidades tutelares que le represente.

La inclusión de la perspectiva de género es uno de los principios de la Ley de Atención a la Dependencia, pero quizá más bien dirigida a las personas dependientes y no a los cuidadores/as.

Muchas voces opinan que esta ley supone un avance hacia la igualdad de la mujer, aunque otras proponen una lectura profunda de la Ley y de su normativa de desarrollo para luego reflexionar si está hecha con perspectiva de género o no. Para empezar, dentro del catálogo de servicios, aquellos que más se potencian son los que tienen que ver con la atención en el domicilio y, dentro de ésta, destaca la asistencia de cuidadores no profesionales, con el requisito de ser parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. No se fomentan los centros residenciales y de respiro familiar, quizá por la escasez de plazas.

Es sabido que quienes se dedican fundamentalmente al cuidado de familiares son las mujeres. Por otro lado, se presentó como algo totalmente innovador el hecho de que los/as cuidadores/as, además de recibir una prestación económica, fuesen a ser dados/as de alta en el sistema de la Seguridad Social. Así, reciben una prestación que normalmente oscila en torno a los 400 euros por estar todo el día con su familiar dependiente, y su situación en la Seguridad Social es la de asimilada al alta cotizando por el tope mínimo que se establezca en ese momento.

Las voces críticas consideran que esta ley no supone un hecho liberador, pues perpetúa el que las mujeres sigan asumiendo el cuidado, sin tener en cuenta sus necesidades de género y aquellas que tienen que ver con su descanso como cuidadoras, por mucho que implique cierto reconocimiento por parte del Estado. De este modo, las medidas que se establecen no llegan a igualar los derechos sociales con los de las personas asalariadas (por ejemplo, a las cuidadoras se les reconocen cotizaciones pero no para todas las contingencias, particularmente no por desempleo; ni las bases reguladoras son

iguales, ni por todo el tiempo de cuidado). Tampoco se solucionará con estas medidas el problema de la doble o triple jornada de trabajo de las mujeres, ni las consecuencias de la dependencia económica y del aislamiento que supone el trabajo en el hogar. Estas voces creen que habría que incidir más en otros servicios de cuidado, el fomento del empleo y el verdadero reparto de responsabilidades domésticas.

Según María del Mar García Calvente, Profesora de la Escuela Andaluza de Salud Pública de Granada, algunas cuestiones a plantear y evaluar para ver si la Ley de Dependencia supone un avance en la igualdad entre mujeres y hombres serían ser las siguientes:

- ¿Se beneficiarán de manera equitativa (es decir, balanceando contribuciones y beneficios equivalentes) las mujeres y los hombres cuidadores de las medidas propuestas por la ley?
- El hecho de que cuidar sea un fenómeno naturalizado como "propio de mujeres" en virtud de los roles de género, ¿profundizará las desigualdades entre mujeres y hombres en la demanda, utilización y provisión de las prestaciones y servicios contemplados en la ley?
- ¿Se producirá un "sesgo de género en la atención social", al igual que existe un sesgo de género en la atención sanitaria, que repercuta negativamente en las mujeres que cuidan?
- ¿Cuáles serán las repercusiones en desigualdad de género de las limitaciones de recursos y el tipo de financiación (por ejemplo, el régimen de copago) del SAAD? Este sistema, ¿mantendrá el "impuesto de reproducción" que recae sobre las mujeres, en especial cuando hay recortes sociales públicos?
- ¿Qué implicaciones en equidad de género tendrá el tipo de necesidades a las que atiende el SAAD? (abordaje práctico versus estratégico)
- El modelo de cuidados propuesto, ¿contribuye a eliminar las desigualdades de género en el cuidado?



Para consultar

Como ejemplo de voces críticas, puede leerse el artículo del blog "Género y economía. Desigualdades de género en el mercado de trabajo".

Fuente: [Género y Economía](#)

Y otro artículo crítico puede ser el de M^a Carmen Ruiz Cano (Trabajadora Social Responsable en Andalucía del área de Salud de F.A.C.C.A y Susana Ruiz Seisdedos (Subdirectora de Convergencia Europea y Calidad de la Escuela Universitaria de Trabajo Social de Jaén):

Fuente: [Trabajo Social Málaga](#)

Con la aprobación *del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*, también se han aprobado importantes recortes en materia de Dependencia que suponen también un retroceso muy importante en la situación de las mujeres, tanto respecto a su empleabilidad, pues el cuidado de las personas en situación de dependencia es un importante yacimiento de empleo femenino, como en la protección social de las personas cuidadoras en el entorno familiar, que verán mermada sus retribuciones y aportaciones al sistema para su futura protección social. Las principales reformas en este sentido son las siguientes:

- Convenios de personas cuidadoras profesionales en dependencia: Se transforma en voluntario el convenio especial de la Seguridad Social de los cuidadores/as no profesionales de las personas en situación de dependencia, que permitía la cotización por contingencias como, jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de accidente. Ya no será obligatorio ni asumido íntegramente por el IMSERSO, como antes, a partir del 1 de enero de 2013. Y desde el 31 de agosto de 2012, han quedado extinguidos todos aquellos convenios especiales que estuvieren suscritos con anterioridad, salvo que quien lo suscribió solicitase su mantenimiento.
- Prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar,

reconocidas y no percibidas. Se establece una disposición adicional sobre la generación de efectos retroactivos y suspensivos en la generación de derechos para las prestaciones económicas para la persona cuidadora:

- Para aquellas personas beneficiarias a quienes les haya sido otorgada esta prestación económica y aún no la perciban, dejará de producir efectos retroactivos, y sólo conservarán, el derecho a percibir las cuantías que, en concepto de efectos retroactivos, hayan sido ya devengadas hasta el momento de entrada en vigor de este RD-ley (15 de julio).
- A partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, para los beneficiarios de las prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar, quedarán sujetas a un plazo suspensivo máximo de dos años a contar desde la fecha de la resolución de reconocimiento de la prestación o, en su caso, desde el transcurso del plazo de seis meses desde la presentación de la solicitud sin haberse dictado y notificado resolución expresa de reconocimiento de la prestación.

Los datos estadísticos parecen reflejar que dicha reforma ha afectado de manera negativa a muchas mujeres. Así, más del 90% de las personas que se encontraban en esta situación eran mujeres, muchas de ellas mayores de 45 años. Antes de la reforma, figuraban inscritas 160.000 cuidadoras no profesionales de las que, tras la reforma de julio de 2012, sólo se mantienen de alta en Seguridad Social cerca de 24.000.

Fuente: [El Diario](#)

Las cifras hablan...

%

En 2009, la tasa de empleo de las mujeres de la UE con hijos/a menores de 12 años es 11,4 puntos menor que la de

las mujeres sin hijos/as. A los hombres les ocurre lo contrario: su tasa de empleo aumenta si tiene hijos.

Fuente: [Estudio de implementación de la Plataforma de Acción de Beijing sobre Mujeres y Economía 2011](#)

%

En general, en España, de la población activa, un 13,75% es autónoma, un 3,90% empleadora y un 9,21% empresaria sin personas a su cargo o trabajan de forma independiente. Sin embargo, de las mujeres activas, un 9,9%, son autónomas, 2,54% tiene su propia empresa con personas a su cargo y un 6,74% sin personas a su cargo o trabajan de forma independiente. De los hombres, un 16,9% están como autónomos, 5,06% tiene su empresa con personal a su cargo y un 11,31% sin personas a su cargo o trabajan de forma independiente. Y por cada 100 personas que dirigen su propia empresa (con personas trabajadoras), 70,1 son hombres y 29,81 son mujeres. Sin embargo, en el conjunto de Europa (la UE de los 27), esta relación está ligeramente en desventaja para las mujeres, que se reducen a 25 de cada 100.

Fuente: [EPA \(Encuesta de Población Activa\)](#)

%

En el acceso a prestaciones de desempleo, según datos de 2010 (los más recientes que se tienen en este Informe de febrero de 2012), en ese año había 574.159 mujeres percibiendo prestación contributiva de desempleo frente a 897.666 hombres; en 2009, 602.493 mujeres frente a 1.624.792 hombres. Ello supone una disminución de un 9,42% de un año a otro. En cuanto a las mujeres perceptoras de prestaciones por desempleo, cabe hacer algunas matizaciones, en primer lugar, muchas mujeres por sus escasas cotizaciones, en tiempo y en dinero, derivadas de sus condiciones de contratación y de salario, no alcanzan los mínimos requeridos para ser beneficiarias de este tipo de

prestación. En segundo lugar, tanto en 2009 (37,08 %), como en 2010 (39,00 %), las mujeres representaron solamente algo más de un tercio de las perceptoras de desempleo, consecuencia directa del salario que se ha percibido en activo. Y según ese informe, la cuantía media diaria de esa prestación para las mujeres en 2010 ha sido de 25,34 y para los hombres de 29,83, lo que implica una diferencia de 15.05 (ratio h/m).

Fuente: [UGT](#)

%

Si analizamos el total de las pensiones contributivas del Sistema de Seguridad Social, un menor número de mujeres perciben un mayor número de pensiones que los hombres, pero hay que puntualizar que las pensiones de las mujeres son, en general, de escasa cuantía.

%

El 21,1 % de la población española vive por debajo del umbral de pobreza en 2012. Es una cifra parecida aunque ligeramente menor (0,7 puntos) que la de 2011. Cabe destacar la disminución de esta tasa entre las personas mayores de 65 años, que ha pasado del 21,7% en 2010 al 16,9% en 2012. En 2012, la tasa de riesgo de pobreza afecta al 20,1% de hombres y al 21,3% de mujeres. La tasa de riesgo de pobreza infantil en 2012 es de un 25,3% (24,2% para niños y 26,2% para niñas), muy alta en la UE.

Fuente: [Instituto Nacional de Estadística](#)

%

La crisis financiera ha hecho más evidente la falta de mujeres en los puestos importantes de los Bancos centrales de los Estados miembros de la Unión europea (82% hombres y un 18% mujeres), las instituciones financieras de la UE (85% hombres, 15% mujeres), los Consejos de administración de las grandes empresas europeas (89% hombres, 11% mujeres, salvo en Noruega, que tiene un 42% de mujeres y un 58% de hombres en los consejos de administración, consecuencia de las cuotas que estableció en 2006); las

mujeres representan un tercio del empresariado a pesar de que son un 45% de la población laboral; en 2006 las mujeres representaban el 45% de los titulados de doctorado, pero sólo el 18% estaba a la cabeza de las grandes líneas de investigación que se desarrollaban ese mismo año. Además, en las federaciones sindicales sólo un 23% de mujeres ocupan los puestos de decisión y en las federaciones empresariales un 12%.

Fuente: [Comisión Europea](#)

Cierre con perspectiva

Otra consecuencia de la crisis y muy ligada al aumento del desempleo es una mayor precarización y probablemente un empeoramiento de las condiciones laborales de muchos empleos. Para medir la precariedad normalmente se tienen en cuenta indicadores de parcialidad, temporalidad y subocupación -entendiendo como tal bien insuficiencia de horas bien un empleo inadecuado por diferentes razones-. Y la precariedad, hoy por hoy sigue afectando más a las mujeres que a los hombres.

(Merche Larrañaga y Yolanda Jubeto, profesoras de Economía Aplicada I de la Universidad del País Vasco).

Fuente: "Perspectiva de género sobre la crisis".

"La transversalidad de género en la acción sindical es la principal herramienta del sindicalismo de clase para afrontar las desigualdades por razón de sexo en el ámbito laboral. Junto a ella, son necesarias dos estrategias: la acción positiva y el llamado empoderamiento de las mujeres".

"Los sindicatos han de comprometerse con la promoción de las sindicalistas a la capacitación necesaria para la actuación en todos los ámbitos del trabajo sindical, de manera que la participación de mujeres sea efectiva en la toma de decisiones, en la política y en las actividades sindicales, y se alcance la paridad en los cargos directivos de todos los niveles orgánicos y de todas las estructuras".

Carmen Bravo Sueskun (Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO).