

tat efectiva dones i homes **Guia sindical** sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes Guia

Maria Martínez Iglesias
Carme López Peral

Martínez Iglesias, Maria

Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes. _ (Eines ; 9)

ISBN 978-84-393-7731-3

I. López Peral, Carme II. Catalunya. Generalitat III. Títol IV. Col·lecció: Eines (Institut Català de les Dones) ; 9

1. Igualtat entre els sexes _ Dret i legislació _ Espanya _ Manuals, guies, etc. 2. Igualtat entre els sexes _ Política governamental _ Manuals, guies, etc.

159.922.1(460):342.7(036)

- © **Generalitat de Catalunya**
Institut Català de les Dones
Departament de Treball
- © **Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya**

Autores **Maria Martínez Iglesias i Carme López Peral**
Edita **Institut Català de les Dones**
Primera edició Barcelona, 2008
Tiratge 13.000 exemplars
Disseny **Xeixa Rosa**
Impressió **Gràfiques Masanas**
ISBN: 978-84-393-7731-3
D.L.: B-16718-2008

Índex

| | |
|----|---|
| 5 | Presentació |
| 7 | Pròleg |
| 9 | Introducció |
| | 1. Drets de conciliació |
| 11 | Durant la situació d'embaràs |
| 11 | Suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs |
| 14 | Exàmens prenatals o tècniques de preparació al part |
| 15 | Amb motiu del part i de l'adopció o acolliment |
| 15 | Suspensió del contracte de treball per paternitat i permís per naixement |
| 19 | Suspensió del contracte de treball per maternitat biològica |
| 26 | Suspensió del contracte de treball per adopció o acolliment |
| 29 | Vacances que coincideixen amb la suspensió per maternitat i altres situacions |
| 30 | Maternitat sense incorporació al mercat laboral |
| 31 | Durant la lactància |
| 32 | Suspensió del contracte de treball per risc durant la lactància |
| 32 | Permís de lactància i reducció de jornada |
| 35 | Per cura de persones dependents |
| 35 | Reducció de jornada per cura |
| 38 | Excedència per cura |
| 42 | Altres permisos |
| | 2. Assetjament sexual |
| 45 | Dret a no patir assetjament sexual |
| 48 | L'assetjament sexual en el Pla d'igualtat |
| | 3. Plans d'igualtat |
| 51 | Què és un pla d'igualtat? |
| 51 | A què i a qui obliga la llei? |
| 52 | Quan es pot començar a negociar el Pla d'igualtat? |
| 52 | Quin paper té la representació sindical? |
| 52 | Com dur a terme un pla d'igualtat? |
| 54 | Quines matèries inclou un pla d'igualtat? |
| 55 | A quines dades té accés la representació sindical per llei? |
| 56 | Com accedir a un altre tipus d'informació? |
| 56 | Quins avantatges té per a l'empresa? Distintiu d'igualtat |

4. Fitxes plans d'igualtat

| | |
|----|--|
| 57 | Fitxes de diagnòstic i intervenció per a dades obtingudes per llei |
| 57 | Estructura bàsica de la plantilla 1 |
| 59 | Estructura bàsica de la plantilla 2 |
| 60 | Condicions laborals |
| 60 | Contractació |
| 62 | Jornada laboral |
| 63 | Representativitat de les dones |
| 63 | Segregació ocupacional |
| 64 | Formació |
| 65 | Fitxes de diagnòstic i intervenció per a dades negociades |
| 66 | Salari |
| 67 | Promoció |
| 68 | Conciliació |

| | |
|----|-------------------|
| 71 | Informació |
|----|-------------------|

Presentació

Els canvis produïts recentment a la nostra societat han fet que la divisió tradicional del treball entre dones i homes hagi anat quedant obsoleta.

És moment de plantejar enfocaments nous que permetin articular una organització nova del temps i dels treballs, tot començant per desterrar la idea que la conciliació només és una relació entre la vida professional i laboral, ja que aquesta concepció és restrictiva i deixa de banda les necessitats de desenvolupament personal.

El Govern de la Generalitat de Catalunya, en col·laboració amb altres institucions, agents socials i entitats, està compromès en el procés de canvi que ha de permetre donar valor a les experiències de les dones en tots els àmbits, i promoure una transformació cultural que propiciï una manera nova d'entendre les relacions, l'assumpció de responsabilitats i els pactes entre dones i homes.

Se'ns presenta, doncs, un important desafiament i les respostes que hem de donar des de les institucions han de perseguir horitzons més exigents en els quals l'autoritat femenina, així com la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, impregni totes les actuacions destinades a una gestió sensata de la vida quotidiana en benefici de totes i tots.

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes és un referent legislatiu fonamental per avançar en la superació de la subordinació de les dones i de les seves experiències i necessitats. Aquesta Llei incrementa les possibilitats de reorganitzar el temps i els treballs de manera que la vida quotidiana se situï en el centre de les dinàmiques públiques. La Llei permetrà accelerar les transformacions profundes de les activitats que homes i dones duen a terme en el seu si. Comportarà, a més, millorar l'atenció a les necessitats de les persones i les cures que se'n deriven. La Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes és, alhora, una eina valuosa per tal d'inserir mecanismes nous que ens permetin avançar en la consecució de la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral remunerat.

Però perquè les novetats que aporta la Llei impactin ràpidament en les problemàtiques per a les quals ha estat creada, convé que tots els agents implicats en la seva aplicació tinguin els coneixements i les eines adequats que els permetin treure profit dels seus beneficis, especialment en l'àmbit

laboral. Per això, aquesta *Guia* que teniu a les mans presenta les característiques principals que planteja aquesta nova Llei d'una manera àgil i didàctica, i ofereix, alhora, propostes per a la seva aplicació efectiva que haurà d'assolir-se mitjançant eines de transversalització i en l'àmbit de la negociació col·lectiva.

Efectivament, aquest marc és fonamental a l'hora de garantir les condicions d'igualtat d'oportunitats i de qualitat en l'accés i la permanència de les dones al mercat de treball. Aquesta circumstància ha fet que la *Guia* es plantegi com una eina adreçada principalment a la representació sindical, com a pilar bàsic d'aquesta negociació destinada a la defensa dels drets de les persones treballadores. Així, un dels objectius d'aquesta publicació ha estat dotar les persones negociadores d'estrís nous que siguin útils en la interpretació i l'aplicació de la Llei, per tal de fer de la negociació col·lectiva un espai també actiu en el terreny de la igualtat d'oportunitats.

Marta Selva Masoliver

Presidenta de l'Institut Català de les Dones

Sara Berbel Sánchez

Directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball
Departament de Treball

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, transposició de la Directiva 2002/73/CE, és un tipus de llei que ens permet qüestionar l'efectivitat legislativa i que ens planteja una pregunta implícita: fins a quin punt el dret i, en concret, la nova llei seran eficaces per a canviar la realitat quotidiana de les persones?

Sens dubte, la llei aporta importants canvis simbòlics, atès que introdueix una tímida però molt innovadora redistribució dels rols sexuals i aprova una suspensió per paternitat independent de la de la mare, que fins ara era la protagonista primera i final de la cura de fills i filles. A més, introdueix la igualtat real entre homes i dones com un element central en la dinàmica empresarial i en la negociació col·lectiva. I genera nous drets: suspensió del contracte per risc durant la lactància, noves prestacions en la Seguretat Social, diferenciació entre el gaudi de les vacances i la suspensió de contracte per maternitat, etc.

Tanmateix, la llei aprovada es resol en punts intermedis que han deixat incompletes les reivindicacions de molts col·lectius, entre altres les del nostre sindicat. La mateixa suspensió del contracte per paternitat és insuficient per assegurar la coresponsabilitat real en la cura. A més, altres limitacions, com el manteniment del requisit de cotització per a accedir a una prestació de suspensió de maternitat respectable o l'aprovació de drets molt diferents en qualitat entre els diferents tipus de treballadors i treballadores depenent de la seva pertinença al sector públic o al sector privat o als diferents règims de la Seguretat Social, ens permeten afirmar que la llei és sens dubte millorable.

Tan valuosos com els canvis legislatius, d'altra banda importantíssims, ho són els canvis profunds en els valors socials i individuals de cada un o una de nosaltres. Els valors de cura i atenció s'han de transmetre i ser acceptats pels homes com a part indispensable d'una personalitat plena. Les dones han d'entendre que el treball remunerat és la forma d'exercir una ciutadania completa i la manera d'assegurar-se la independència personal.

Una altra qüestió que ens preocupa especialment és la falta de coherència entre les diverses directrius i propostes europees, que si d'una banda ens aporten directives com la transposada en la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, d'altra banda en altres documents plantegen l'ampliació de la jornada laboral –que topa amb el principi de conciliació laboral, familiar i personal– i atorguen a l'empresa la potestat de flexibilitzar i ampliar els horaris de forma unidireccional.

Tanmateix, la guia que us presentem no pretén entrar en el debat sobre aquests temes, sinó mostrar de forma didàctica i multidisciplinària els nous drets i normatives que planteja la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes pel que fa als drets de conciliació, l'assetjament sexual i els plans d'igualtat. Pensem que el coneixement de la Llei permetrà a la representació sindical millorar les carències de la llei per mitjà de la negociació col·lectiva.

Aquest esperit didàctic, multidisciplinari i de repte creatiu davant les insuficiències de la llei no seria possible sense l'estreta col·laboració de Carme López, Sixto Gargante i Neus Moreno, a qui agraïm la seva paciència i la seva contribució a la redacció d'aquesta guia.

Rosa Bofill

Responsable de la Secretaria de la Dona
CCOO de Catalunya

Introducció

El desenvolupament d'una guia de contingut jurídic per a persones que no es dediquen a l'advocacia és un treball de gran envergadura perquè requereix un considerable esforç de traducció de termes i casuística jurídica a un llenguatge quotidià i senzill. En el cas de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes la dificultat es multiplica, perquè és una llei que inclou de forma transversal el canvi de lleis d'àmbits molt diferents. Per això, les primeres decisions que ens hem vist obligades a prendre han estat, una, delimitar els temes que desenvoluparíem a la guia i, dues, restringir el públic a qui va dirigida.

Per una part, s'han escollit aquelles àrees de la llei que representen un canvi més intens en la vida quotidiana de les persones treballadores: els canvis en els drets de conciliació, les novetats en el tractament de l'assetjament sexual i la possibilitat d'implementar plans d'igualtat en les empreses. D'altra banda, s'ha optat per desenvolupar la guia com un instrument per a la representació sindical que treballa vetllant pels drets laborals de les assalariades i dels assalariats del règim general de la Seguretat Social. Primer, perquè és el règim de la Seguretat Social que afecta un nombre més gran de persones i, segon, perquè altres règims, com el de les administracions públiques catalanes, ja han aprovat normes que deixen en clar desavantatge les novetats reconegudes per la Llei orgànica d'igualtat.

Som conscients que a l'hora d'elaborar una guia no solament és important que la informació que conté sigui valuosa, sinó que ha de ser manejable i didàctica. És important, també, trobar l'ordre més adequat per organitzar la informació de tal manera que sigui pràctica per al públic a qui va dirigida.

Hem dividit la guia en tres blocs: drets de conciliació, assetjament sexual i plans d'igualtat, i alhora hem subdividit aquests tres blocs en apartats fàcilment recognoscibles per a la representació sindical. Per exemple, els drets de conciliació estan ordenats segons el cicle vital i desenvolupats a partir de preguntes concretes i respostes curtes, atès que, quan a la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya rebem consultes sobre els drets de conciliació, els dubtes no són generals sinó que es refereixen a matisos en l'accés i el gaudi d'un determinat dret i també a les possibles dificultats a l'hora de negociar la seva aprovació per part de l'empresa. Vam creure convenient la incorporació d'un apartat de "preguntes freqüents" que, tot i que no té la voluntat de contestar tots els dubtes, en pugui solucionar els més comuns en casos d'assessorament. Així mateix també és comú a totes les fitxes la introducció d'un apartat que explica com actuar en cas de desacord amb l'empresa. Cada afirmació vinculada als drets de conciliació va referenciada jurídicament (articulat de les lleis i sentències) per tal que la representació sindical pugui defensar la seva postura amb més solidesa.

També ens hem adonat que la majoria de les guies que tracten els drets de conciliació només tocaven alguns aspectes i no els exposen des de tots els angles i possibilitats per a les persones treballadores. A la nostra guia, cada dret recollit s'estudia des de tres perspectives: les possibilitats que ofereix el dret en la legislació laboral, les conseqüències que té el seu gaudi en la Seguretat Social (prestacions i cotitzacions) i un tercer aspecte que elaborem sobre com abordar la millora d'aquests drets de conciliació en la negociació col·lectiva, i també oferirem exemples de convenis col·lectius que ja ho han fet.

L'assetjament sexual és un segon bloc de desenvolupament en la nostra guia, perquè la seva inclusió en la llei com a matèria separada ens ha fet decidir per incloure'l-hi com una matèria aïllada.

Els plans d'igualtat en les empreses també s'han abordat des de diferents perspectives: la merament legal (definició, competències, obligacions, etc.) i el desenvolupament d'un pla (diagnòstic, desenvolupament, implantació i avaluació). La perspectiva legal informa la representació sindical dels canvis que produeix la Llei orgànica d'igualtat en aquesta matèria i contesta preguntes clau com les següents: què és un pla d'igualtat?, qui té l'obligació de dur a terme un pla d'igualtat?, quin paper juga la representació sindical?, com elaborar un pla d'igualtat?, etc. La segona part mostra els diferents passos per elaborar un pla d'igualtat, però fent un èmfasi especial en la fase de diagnòstic. A l'hora de fer els plans és imprescindible una bona anàlisi de la situació, la qual requereix informació sobre les diferents característiques de la plantilla. Conscients de la dificultat que comporta la cessió de dades per part de l'empresa, el nostre disseny del diagnòstic i posterior intervenció dels plans d'igualtat es divideix, per una part, en fitxes elaborades a partir de la informació a la qual la representació sindical té accés per llei i, per una altra, en fitxes elaborades tenint en compte les dades que s'han d'aconseguir mitjançant la negociació amb l'empresa. Aquest plantejament té l'avantatge que no requereix una participació activa de l'empresa en el diagnòstic de la situació, a més ofereix a la representació sindical la possibilitat de prendre la iniciativa encara que no compti amb tot el suport.

De cap manera aquestes fitxes pretenen ser un estudi exhaustiu de com dur a terme un pla d'igualtat. Les guies consultades prèviament donen pinzellades de com fer un diagnòstic, però no entren realment en matèria; manca totalment justificable en la mesura que és difícil desenvolupar una metodologia neutra que s'adapti a l'enorme heterogeneïtat de les empreses. Tanmateix, des de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya hem apostat per la creació de fitxes model flexibles, molt simples, que donin idees de com fer un diagnòstic. A més, cada taula va acompanyada, sempre que és possible, d'informació addicional important: 1, la font de les dades i l'article legal que justifica la seva obtenció; 2, quines preguntes cal plantejar-se davant de la taula ja emplenada amb les dades; 3, com interpretar-la; i 4, quines accions dur a terme.

La guia té com objectiu ser un instrument d'autoformació i de potenciació de l'autonomia de la representació sindical a l'hora d'assessorar i negociar sota la nova legislació en igualtat. Ara bé, no oblidem que la representació sindical, les persones que intervenen en les empreses dia a dia són les que decidiran si els objectius plantejats en aquesta guia es compleixen o no.

1. Drets de conciliació

DURANT LA SITUACIÓ D'EMBARÀS

Suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs

Qui la pot sol·licitar?

La dona embarassada quan el seu lloc de treball representa un risc per a la seva salut o la del fetus i aquest risc no es pot evitar amb alguna de les mesures següents:

1. adaptant les condicions o el lloc de treball,
2. canviant la treballadora de lloc de treball i
3. canviant la treballadora a un lloc de treball no equivalent, però mantenint el conjunt de retribucions.

Quan cap d'aquests canvis és possible, la treballadora es pot acollir a una suspensió del contracte i a una prestació de la Seguretat Social per risc durant l'embaràs.

Articles de referència: 26.1, 26.2 i 26.3 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Condicions d'accés a la suspensió i a la prestació

La dona treballadora ha d'estar afiliada a la Seguretat Social i donada d'alta. Per accedir a aquesta prestació no necessita un període mínim de cotització, atès que es considera contingència professional.

Articles de referència: 134 de la Llei general de la Seguretat Social.

En què consisteix el dret?

Se suspèn el contracte amb reserva del mateix lloc de treball i es rep una prestació per part de la Seguretat Social o de la mútua.

La prestació s'inicia el primer dia de la suspensió per risc durant l'embaràs i pot finalitzar per les causes següents:

1. Per l'inici de la situació de maternitat. La prestació finalitzarà el dia anterior a la situació de baixa maternal.
2. Per incorporació de la treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat, que no suposi un risc ni per a ella ni per al fetus.
3. Per extinció del contracte de treball per causes legalment establertes.
4. Per la mort de la beneficiària o del fetus.

Articles de referència: 48.5 de l'Estatut dels treballadors i 135 de la Llei general de la Seguretat Social.

Qui el reconeix?

La gestió del dret a la suspensió per risc durant l'embaràs i a la retribució pot ser gestionat per l'INSS o per una mútua, segons amb qui tingui concertada l'empresa les contingències professionals.

Com s'hi accedeix?

És la treballadora qui ha d'iniciar els tràmits perquè se li reconegui la prestació. Atès que la majoria de les persones treballen en empreses que tenen concertades les contingències professionals amb mútues, no hi ha un procediment comú. Cada mútua té el seu propi procediment i la seva documentació. Aquesta informació es pot sol·licitar a l'empresa o directament a la mútua. Ara bé, la major part de les mútues exigeixen aportar la documentació següent:

- Fotocòpia del DNI, NIE o TIE.
- Un informe mèdic del facultatiu que assisteix la treballadora que certifiqui l'embaràs.
- L'informe del Servei de Prevenció.
- El certificat d'empresa que demostrï l'existència de risc en el lloc de treball.
- Un document que acrediti la inexistència d'un lloc de treball compatible amb l'estat de la treballadora.
- Un document que acrediti la data de suspensió del contracte de treball.
- Les bases de cotització del mes anterior a la suspensió del contracte.

Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?

Al llarg de la suspensió per risc durant l'embaràs es continua cotitzant.

Articles de referència: 106.4 de la Llei general de la Seguretat Social.

Quina retribució rep la treballadora per la suspensió per risc durant l'embaràs?

El 100% de la base reguladora per incapacitat temporal per contingències professionals.

Articles de referència: 135 de la Llei general de la Seguretat Social.

Preguntes freqüents:

— Si les vacances coincideixen amb la situació de risc durant l'embaràs, ¿la treballadora pot gaudir de les vacances en un altre moment?

Sí, si la situació de risc durant l'embaràs coincideix amb les vacances anuals, aquestes es podran gaudir en finalitzar la situació de risc, tot i que ja hagi acabat l'any natural.

Articles de referència: 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

— Què és un risc específic?

És important distingir entre un **risc específic** durant l'embaràs i una **incapacitat temporal** per contingències comunes per embaràs. Si una dona té un embaràs normal però el problema per a la seva salut i la del fetus el generen les condicions del lloc de treball, estem davant d'un risc específic. Un risc específic indica que el malalt és el lloc de treball. El risc específic genera la

suspensió del contracte per risc durant l'embaràs. En canvi, si el que succeeix és que la treballadora presenta un embaràs amb complicacions, estem davant d'una situació que pot generar una incapacitat temporal. Aquestes dues situacions són pagades per la Seguretat Social i les mútues de forma diferent.

— **Quins riscos poden existir durant l'embaràs?**

La Directiva europea 92/85/CEE contempla un llistat de riscos durant l'embaràs, el quadre següent n'indica alguns:

| Riscos | | | | |
|--|---|--|---|--|
| Ergonomia i riscos psicològics | Agents físics | Agents biològics | Riscos produïts per agents químics | Altres condicions de treball |
| Fatiga mental i física i temps de treball | Xocs, vibracions o moviments | Agents biològics dels grups 2, 3 i 4 | Substàncies etiquetades amb les frases R40, R45, R46, R49, R61, R63 i R64 | Manipulació manual de càrregues |
| Postures forçades associades a l'activitat professional | Soroll Ambient tèrmic | Agents biològics que provoquen avortaments o lesions físiques o neurològiques al fetus | Preparats etiquetats sobre la base de la Directiva 83/379/CEE o 1999/45CE | Riscos per moviments i postures. Postures forçades de treball |
| Riscos psicosocials: estrès professional, assetjament moral o sexual | Radiacions ionitzants | | Mercuri i els seus derivats | Desplaçaments dins i fora de l'establiment |
| Activitats realitzades de peu | Radiacions electromagnètiques no ionitzants | | Medicaments antimicòtics (citotòxics) | Treballs de mineria subterrànica |
| Activitats en posició asseguda | Fred o calor extrems | | Agents químics amb perill d'absorció cutània: benzè, arsènic | Treballs amb equips de pantalla de visualització |
| Absència de zones de descans | Treball en atmosferes de sobrepressió elevada | | Monòxid de carboni | Equips de treball i de protecció individual (incomoditat, inadaptació) |
| | | | Plom i els seus derivats | Treball en altura |
| | | | Agents químics i procediments industrials enumerats en l'annex 1 de la Directiva 90/394/CEE | Treball en solitari |
| | | | Disruptors endocrins | Instal·lacions sanitàries poc adequades |
| | | | | Instal·lacions deficientes o inadequades |

— **Quins canvis de condicions s'haurien de produir perquè un lloc de treball deixés de suposar un risc específic?**

La Unió Europea va desenvolupar l'any 2000 una sèrie de criteris tècnics per avaluar i actuar davant dels riscos. Aquestes directrius són massa extenses per recollir-les en aquesta guia, però es poden consultar al document de referència que s'indica tot seguit.

Document de referència: Document COM (2000), 466 final "Comunicació de la Comissió sobre les directrius per a l'avaluació dels agents químics, físics i biològics, així com els procediments industrials considerats com a perillosos per a la salut i la seguretat de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància".

La negociació

Què negociar per millorar la situació?

L'any 2004, en el marc de la Mesa de salut laboral de Catalunya, les organitzacions sindicals i empresarials van acordar una sèrie de recomanacions en matèria de seguretat i salut laboral que van ser recollides en el document de referència. Més enllà de les recomanacions acordades es poden impulsar mesures com les següents:

1. Adaptar el conveni col·lectiu a la normativa legal incloent-hi els possibles riscos específics de l'embaràs per a cada sector.
2. Establir en el conveni els procediments, fórmules i mecanismes més adequats per intervenir en les condicions del lloc de treball o canviar de torn la treballadora que es trobi en un lloc que impliqui risc per a ella o el fetus.
3. L'obligació empresarial de subscriure un contracte de substitució obligatori amb un altre treballador o treballadora.

Documentació de referència: TRI/3451/2004, de 12 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de recomanacions en matèria de seguretat laboral per a la negociació col·lectiva a Catalunya, amb caràcter d'acord interprofessional en matèries concretes.

Convenis de referència per millorar les condicions de la suspensió de risc durant l'embaràs

- **Regulen el dret a canvi de lloc de treball:** (art. 31/2005-2006) Conveni col·lectiu de banca privada estatal, (art. 99.2/2005) Conveni col·lectiu de la indústria del tèxtil i confecció estatal.

Exàmens prenatals o tècniques de preparació al part

Qui el pot sol·licitar?

La dona treballadora embarassada el pot sol·licitar per a la realització d'exàmens prenatals i de preparació al part.

Articles de referència: 26.5 de la Llei de prevenció de riscos laborals i 37.3.f de l'Estatut dels treballadors.

Condicions d'accés

Ser treballadora afiliada i en alta en la Seguretat Social.

En què consisteix el dret?

Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball sense pèrdua de sou per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part. Ho han d'avisar prèviament a l'empresa i justificar la necessitat de fer els exàmens prenatals i les tècniques de preparació al part dins de la jornada laboral.

Article de referència: 37.3.f de l'Estatut dels treballadors.

Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?

Aquest permís no implica cap canvi en la Seguretat Social.

Com procedir en cas de desacord amb l'empresa?

A partir del moment que l'empresa comuniqui que no accepta el gaudi d'aquest permís, per escrit o davant d'un/a representant sindical, la treballadora té un termini de 20 dies per presentar una demanda en el jutjat social. El judici es fa dins dels 5 dies següents a l'admissió de la demanda i la sentència es dicta en el termini de 3 dies. Aquesta sentència no es pot recórrer.

En la Llei de procediment laboral aquest mecanisme només s'aplica per als drets de lactància i reducció de jornada; això no obstant, l'Estatut dels treballadors remet a aquest procediment per a tots els drets relacionats amb la conciliació.

També es pot acudir per a una resolució al més ràpid possible al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article de referència: 138 *bis* de la Llei de procediment laboral i disposició addicional dissetena de l'Estatut dels treballadors.

Preguntes freqüents:

— Com es justifica la necessitat de fer les classes de preparació al part durant la jornada laboral?

Cal lliurar un document que indiqui l'horari de les classes de preparació al part i la seva coincidència amb l'horari laboral.

La negociació

Què negociar per millorar-lo?

1. Introduir la seva redacció en el conveni col·lectiu.
2. Possibilitar que el pare o la parella de la dona embarassada, sigui del mateix sexe o no, també hi pugui acudir.
3. Negociar altre tipus de permisos, com l'absència remunerada per poder assistir a consultes de tècniques de reproducció assistida o tractaments de fertilitat.

Convenis de referència per millorar les condicions dels permisos prenatals

- **Permisos no retribuïts per poder assistir a consultes de reproducció assistida:** (art. 45.2) II Conveni col·lectiu de gestió i mediació immobiliària.

AMB MOTIU DEL PART, ADOPCIÓ O ACOLLIMENT

Suspensió del contracte de treball per paternitat i permís per naixement

Qui la pot sol·licitar?

El treballador pare o l'altre progenitor o progenitora per:

1. naixement d'un fill o una filla;
2. adopció o acolliment preadoptiu, permanent o simple, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, encara que siguin provisionals, de:
 - a. menors de fins a sis anys,

- b. majors de sis anys quan siguin nens o nenes amb discapacitat o que tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

Article de referència: 45.1.d i 48 bis de l'Estatut dels treballadors.

Utilització del concepte "l'altre progenitor o els progenitors": aquesta modificació legal té per objecte fer extensible el dret a la suspensió del contracte per paternitat a les persones que conformen un nucli familiar de forma diferent a la conformació heterosexual. Per tant, es fa extensible a parelles homosexuals, de dos homes o dues dones.

Condicions d'accés

La suspensió per paternitat és un dret exclusiu del pare o l'altre progenitor o progenitora treballador/a independent de la suspensió per maternitat. Per poder accedir al permís per paternitat retribuït, el treballador o la treballadora ha d'estar afiliat/da a la Seguretat Social i en alta o en situació assimilada a l'alta. També ha d'acreditar:

1. un període mínim de cotització de 180 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors a la data d'inici de la suspensió,
2. o 365 dies al llarg de la seva vida laboral amb anterioritat a la data esmentada.

A més, cal que reuneixi les altres condicions que reglamentàriament es determinin.

Articles de referència: 133. octies i 133. nonies de la Llei general de la Seguretat Social.

En què consisteix el dret?

- **Durada:** Consisteix en la suspensió del contracte per **13 dies** ininterromputs, dels quals es pot gaudir en jornada completa o, si s'arriba a un acord amb l'empresa, en jornada parcial d'un mínim del 50%.

Article de referència: 48 bis de l'Estatut dels treballadors.

- **Període de gaudi en cas de part:** En aquest cas només té dret a gaudir de la suspensió per paternitat la persona que no ha donat a llum. Podrà gaudir de la suspensió per paternitat després de l'acabament del permís per naixement (2 dies) o durant la suspensió de contracte per maternitat o immediatament després. És a dir, el pare o l'altre progenitor o progenitora compta amb 2 dies de permís per naixement als quals se'ls poden sumar els 13 dies per suspensió de contracte per paternitat.
- **Període de gaudi en cas d'adopció:** En cas d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors o progenitores, a la seva elecció. Els progenitors o progenitores no es poden repartir els 13 dies, només en pot gaudir una de les parts. A més, quan un dels progenitors o progenitores gaudeixi per complet de les 16 setmanes, només l'altre podrà gaudir d'aquests 13 dies. En cas d'adopció i acolliment, el pare o l'altre progenitor o progenitora podrà gaudir de la suspensió per paternitat després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció fins que finalitzi la suspensió de contracte per maternitat o immediatament després.

- **Ampliació del període de gaudi:** Els dies de suspensió són ampliables quan el part, l'adopció o l'acolliment són múltiples. S'incrementa en 2 dies més per cada fill o filla, a partir del segon/a.

Article de referència: 48 *bis* de l'Estatut dels treballadors.

RECORDEU: Els 2 dies de permís són a càrrec de l'empresa, però la suspensió és a càrrec de la Seguretat Social.

Com se sol·licita?

El treballador o la treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb la deguda antelació, la intenció de gaudir de la suspensió del contracte per paternitat. Si en el conveni col·lectiu s'estableixen els terminis de comunicació a l'empresa, s'ha d'atènia a les dades estipulades.

RECORDEU: El pare o l'altre progenitor o progenitora també ha de sol·licitar el pagament de la suspensió del contracte per paternitat a la Seguretat Social i aquest té un termini de lliurament. Si el pare o l'altre progenitor o progenitora arriba a un acord amb l'empresa per gaudir la suspensió a mitja jornada, també ha d'emplenar una documentació que ho expliciti a la Seguretat Social. Aquesta documentació i les instruccions per emplenar-la es poden trobar a la pàgina web de la Seguretat Social.

Article de referència: 48 *bis* de l'Estatut dels treballadors.

Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?

La paternitat és una situació protegida per la Seguretat Social. No ho paga l'empresa. La prestació econòmica per paternitat consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la incapacitat temporal derivada de contingències comunes.

Articles de referència: 133 *decies* i 133. *quarter* de la Llei general de la Seguretat Social.

Durant la suspensió per paternitat es continua cotitzant?

Sí, durant la suspensió per paternitat es continua cotitzant.

Article de referència: 106.4 de la Llei general de la Seguretat Social.

Com procedir en cas de desacord amb l'empresa?

La suspensió del contracte per paternitat és un dret del pare o de l'altre progenitor o progenitora. No està subjecte a un acord previ amb l'empresa. Només cal comunicar aquesta circumstància a l'empresa amb el temps i la forma que estigui estipulada en el conveni col·lectiu.

Com i quan reincorporar-se a la jornada laboral anterior?

El treballador o treballadora s'ha de reincorporar al seu lloc de treball l'endemà de l'acabament de la suspensió per paternitat, **amb les mateixes condicions** que tenia abans.

Preguntes freqüents:

- **El treballador pare o l'altre progenitor o progenitora es pot acollir al permís per naixement i a la suspensió del contracte per paternitat?**

Sí, sempre que un sigui després de l'altre. Els dies de permís (2 dies - Estatut dels treballadors) s'han de sumar als de la suspensió (13 dies).

— **És compatible la suspensió del contracte per paternitat amb el gaudi de la suspensió del contracte per maternitat?**

Sí, sempre que les suspensions sumin dies i no se sobreposin.

— **Què succeeix si durant el permís de paternitat s'acaba el contracte?**

Si finalitza el contracte durant la suspensió per paternitat, es continua percebent la prestació per paternitat i es manté la cotització a la Seguretat Social. Quan finalitza la prestació per paternitat es passa a cobrar la prestació per desocupació, si es reuneixen els requisits necessaris.

Article de referència: 222.2 de la Llei general de la Seguretat Social.

— **Què succeeix si el treballador o l'altre progenitor o progenitora s'acull a la suspensió per paternitat mentre rep la prestació per desocupació?**

Quan la suspensió per paternitat coincideix amb la prestació per desocupació, aquesta s'interromp per rebre la prestació per paternitat i es reprèn quan finalitza la prestació per paternitat.

Article de referència: 222.3, 5è paràgraf de la Llei general de la Seguretat Social.

— **Les millores laborals són compatibles amb la suspensió per paternitat?**

Sí, el pare o l'altre progenitor o progenitora es beneficiaran de qualsevol millora que tingui lloc durant la suspensió, i tenen dret a cursos formatius o a la promoció. Aquest dret també es pot gaudir en les situacions següents: suspensió per maternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància.

Articles de referència: 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels treballadors.

— **El contracte de formació dóna accés a la suspensió del contracte per paternitat?**

Sí, la Seguretat Social protegeix el treballador o treballadora contractat per a la formació en les situacions de paternitat i maternitat.

Article de referència: Disposició addicional sisena de la Llei general de la Seguretat Social.

La negociació

Què negociar per millorar-lo?

1. Recollir-lo en el conveni col·lectiu.
2. Ampliar el nombre de dies de gaudi del permís per paternitat pagats per l'empresa.
3. Introduir clàusules que certifiquin la intenció de l'empresa i de la representació sindical de fomentar i dur a terme mesures concretes per a la coresponsabilitat d'homes i dones en la conciliació.
4. Ampliar la forma de gaudi, introduint en la negociació col·lectiva la possibilitat de gaudi de la suspensió en jornada reduïda sense necessitat d'arribar a un acord individual amb l'empresa.
5. Aconseguir que l'empresa cobreixi el salari que deixen de percebre el pare o l'altre progenitor o progenitora quan no tingui els períodes mínims de cotit-

zació establerts per accedir al pagament de la suspensió per paternitat, i així pugui gaudir dels dies de la suspensió.

Convenis de referència per millorar les condicions de la suspensió del contracte per paternitat

- **Increment de la suspensió per paternitat:** (art. 13) La Llei de conciliació de les administracions públiques catalanes introdueix un permís paternal de 4 setmanes independent del permís maternal.

Per a les persones que s'emparen en l'Estatut dels treballadors, aquests 13 dies han d'arribar a 4 setmanes en el termini de 6 anys (2013) des de l'entrada en vigor de la llei.

Article de referència: Disposició transitòria novena de Llei orgànica d'igualtat entre homes i dones.

Quins altres drets tenen reconeguts els treballadors com a pares o com a persones cuidadores?

L'home treballador es pot acollir a altres drets per a la cura dels seus fills i filles, com ara la suspensió del contracte per maternitat o el permís de lactància, sempre que arribi a un acord amb la mare, que ha de treballar i cedir-li part del període. Altres drets per a la cura dels seus fills i filles i familiars dependents són la reducció de jornada o l'excedència, reconeguts com a drets individuals, independentment que la mare treballi o no.

Vegeu capítols referits a aquests permisos i drets.

Suspensió del contracte de treball per maternitat biològica

Qui la pot sol·licitar?

La treballadora en el supòsit de part.

Article de referència: 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

Qui en pot gaudir?

La treballadora en el supòsit de part i el pare biològic o l'altre progenitor o progenitora després del part.

Article de referència: 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

Utilització del concepte "l'altre progenitor o els progenitors": aquesta modificació legal té per objecte fer extensible el dret a la suspensió del contracte per paternitat a les persones que conformen un nucli familiar diferent a la conformació heterosexual. Per tant, es fa extensible a parelles homosexuals, de dos homes o dues dones.

Condicions d'accés

La suspensió del contracte **és un dret que s'atorga a la mare** treballadora en el supòsit de part. La mare treballadora ha d'estar afiliada a la Seguretat Social i en situació d'alta o assimilada a l'alta.

El treballador pare o l'altre progenitor o progenitora, que també ha d'estar afiliat a la Seguretat Social i en situació d'alta o assimilada a l'alta, pot gaudir de la suspensió en els casos següents:

1. Quan la mare treballadora compleixi els requisits li pot cedir part de la suspensió després de les 6 setmanes obligatòries posteriors al part. La mare ha de treballar perquè el pare pugui gaudir de la suspensió.
2. En cas de mort de la mare, independentment de si ella treballava o no.

Articles de referència: 48.4, 1r paràgraf, i 48.4, 2n paràgraf, de l'Estatut dels treballadors; 124.1 i 133 *ter* de la Llei general de la Seguretat Social.

En què consisteix el dret?

— Gaudi del dret per part de la mare

La dona treballadora que doni a llum té dret a **16 setmanes** de descans per maternitat. Durant aquest període se li reserva el mateix lloc de treball.

Les 16 setmanes es distribueixen de la manera següent:

1. **les 6 setmanes** després del part són de descans obligatori per a la mare;
2. **les 10 setmanes restants** de la suspensió es poden distribuir segons estimi la mare treballadora, i les pot cedir en part o en la seva totalitat al pare/progenitor/progenitora. Si la mare no es pot incorporar al seu lloc de treball perquè es troba en situació d'incapacitat temporal, el pare pot gaudir igualment de la suspensió.

Article de referència: 48.4, 1r paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

— Gaudi del dret per part del pare/progenitor/progenitora

El pare o l'altre progenitor o progenitora i la mare treballadora poden gaudir de la suspensió de contracte al mateix temps o primer un i després l'altre, sempre que entre tots dos no sumin més de 16 setmanes. El pare o l'altre progenitor o progenitora només pot gaudir de la suspensió després del part.

També existeix la possibilitat de gaudir la suspensió en jornades completes o en jornades parcials si s'arriba a un acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, o si així ho permet la negociació col·lectiva.

Exemple: Si la treballadora té una jornada de 8 hores i vol gaudir de la suspensió a mitja jornada, les 10 setmanes es poden convertir en 20 setmanes, en les quals només treballarà 4 hores, que pot compartir amb el pare. Les 6 setmanes de descans obligatori s'han de gaudir en dies complets.

- **Part múltiple:** En cas de part múltiple, la suspensió del contracte s'amplia en 2 setmanes per cada fill o filla.
- **Naixement d'un nen o una nena amb discapacitat:** Si el fill o filla biològic/a té una discapacitat, la suspensió del contracte s'amplia en 2 setmanes.
- **Mort del fill o filla:** No es redueix el període de 16 setmanes, excepte si la mare sol·licita la reincorporació al lloc de treball.

Article de referència: 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

- **Mort de la mare:** Si la mare mor, independentment que treballés o no, el pare/progenitor/progenitora pot gaudir de la suspensió del contracte sempre que acrediti tenir els períodes de cotització mínims per accedir-hi. Si la mare no

treballava, el pare/progenitor/progenitora podrà gaudir de les 16 setmanes de suspensió des del dia del part. Si la mare treballava, el pare o l'altre progenitor o progenitora pot gaudir del temps que la mare no hagi gaudit de la suspensió sense restar-li les setmanes que la mare hagi gaudit abans del part.

Article de referència: 48.4, 1r paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

- **Part prematur:** En els casos de naixement de fills o filles prematurs/es o que, per qualsevol causa, hagin d'estar hospitalitzats després del part, la mare o el pare/progenitor/progenitora tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari. A la persona treballadora li correspon decidir la concreció horària dins la seva jornada habitual i la determinació del període del gaudi del permís. La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb 15 dies d'antelació, la data en què es reincorporarà a la seva jornada normal.

Article de referència: 37.4 bis de l'Estatut dels treballadors.

- **Part prematur i suspensió de les 16 setmanes:** En cas de part prematur i amb motiu d'hospitalització postpart del nou-nat, la suspensió de les 16 setmanes es pot computar a partir de la data de l'alta hospitalària, sense que en aquest còmput es puguin tenir en compte les 6 setmanes posteriors al part, que les ha de gaudir necessàriament la mare. Aquesta regulació es pot entendre així: el pare/progenitor/progenitora pot iniciar el gaudiment de la suspensió contractual a partir de l'alta mèdica del nou-nat hospitalitzat.
- **Hospitalització del nadó i ampliació de la suspensió per maternitat:** Quan el nadó ha de ser hospitalitzat més de 7 dies durant la suspensió per maternitat, aquesta s'amplia amb els dies que el nadó hagi estat hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes. Per gaudir d'aquesta ampliació, la suspensió per maternitat s'ha de fer sense interrupcions. Aquesta previsió legal està pendent d'una regulació legal complementària.

Article de referència: 48.4, 4t paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

Com s'hi accedeix?

Després del part, el metge o metgessa ha de donar a la dona un informe de maternitat i una còpia d'aquest. La dona ha de lliurar a l'empresa l'informe de maternitat original, i l'empresa l'ha d'emplenar i retornar a la treballadora. La mare treballadora ha de lliurar a l'INSS el model oficial de maternitat, l'informe emplenat per l'empresa i la seva documentació personal.

Recordeu: Les persones interessades són les encarregades d'iniciar els tràmits.

Com procedir en cas de desacord amb l'empresa?

La suspensió del contracte per maternitat és un dret de la mare treballadora. No està subjecte a un acord previ amb l'empresa. Només cal comunicar aquest fet a l'empresa amb el temps i la forma estipulats, amb la deguda antelació.

Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?

La suspensió del contracte per maternitat és una situació protegida i remunerada per la Seguretat Social.

Per tenir accés a la prestació per maternitat cal estar afiliada a la Seguretat Social i en alta o en situació assimilada a l'alta, i a més a més són necessaris els requisits següents:

- **Menors de 21 anys**

Si la treballadora té menys de 21 anys en la data del part no s'exigeix període mínim de cotització.

Article de referència: 133 *ter.1.a* de la Llei general de la Seguretat Social

- **Entre 21 i 26 anys**

Si la treballadora té entre 21 i 26 anys d'edat en la data del part, el període mínim de cotització exigít és el següent:

- 90 dies cotitzats dins dels 7 anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans,
- o 180 dies al llarg de tota la seva vida laboral en el moment de l'inici del descans.

Article de referència: 133 *ter.1.b* de la Llei general de la Seguretat Social.

- **Majors de 26 anys**

- tenir **cotitzat un mínim de 180 dies** dins els últims **7 anys** immediatament anteriors al moment de l'inici del descans,
- o **365** cotitzats al llarg de la seva **vida laboral** amb anterioritat a la data esmentada, i a més reunir les condicions que es determinin reglamentàriament.

Article de referència: 133 *ter.1.c* de la Llei general de la Seguretat Social.

— **Quantia de la prestació:** La prestació econòmica per maternitat consisteix en un subsidi equivalent al 100% del salari que es cotitza a la Seguretat Social. A aquest efecte, la base reguladora és equivalent a la que estigui establerta per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes.

Article de referència: 133 *quarter* de la Llei general de la Seguretat Social.

— **Pèrdua de la prestació:** El dret al subsidi per maternitat pot ser denegat, anul·lat o suspès quan el beneficiari o la beneficiària actui fraudulosament per obtenir o conservar l'esmentada prestació, com també quan treballi per compte propi o aliè durant els corresponents períodes de descans.

Article de referència: 133 *quinquies* de la Llei general de la Seguretat Social.

— **Quan la mare no està en el règim general de la Seguretat Social:** Si la mare treballa i està en un règim de la Seguretat Social sense dret a la suspensió del contracte per maternitat i a la corresponent prestació econòmica, el pare o l'altre progenitor o progenitora en podrà gaudir si està al règim general de la Seguretat Social. Aquest dret és compatible amb la suspensió per paternitat.

Article de referència: 48.4, 3r paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

Què succeeix si la treballadora no té el període mínim de cotització?

Quan es compleixen tots els requisits per accedir a la suspensió del contracte per

maternitat menys els períodes de cotització exigits, s'estableix un **subsidí no contributiu per maternitat en cas de part durant 42 dies**, que són les 6 setmanes obligatòries que la mare ha de descansar. La mare pot cedir al pare o a l'altre progenitor o progenitora les 10 setmanes restants.

Article de referència: 133 *sexies* de la Llei general de la Seguretat Social.

Aquest subsidi només es reconeix en cas de part, NO en cas d'adopció o acolliment.

Quina és la quantia del subsidi no contributiu per maternitat?

La quantia de la prestació és igual al 100% de l'indicador públic de la renda d'efectes múltiples (IPREM) vigent en cada moment. Per a l'any 2008 és de 17,23 euros al dia. La durada de la prestació és de 42 dies naturals a comptar des del **part**. Aquesta prestació no és contributiva, perquè no cotitza per a cap prestació de la Seguretat Social.

Si la mare cedeix al pare o a l'altre progenitor o progenitora les 10 setmanes per maternitat, la quantia de la prestació es calcula tenint en compte les cotitzacions del pare o l'altre progenitor o progenitora.

Articles de referència: 133 *septies* de la Llei general de la Seguretat Social i disposició addicional trentena de la Llei 42/2006, de pressupostos generals de l'Estat.

Com es reincorpora el treballador o la treballadora a la seva jornada laboral anterior?

El treballador o la treballadora s'ha de reincorporar al seu lloc de treball l'endemà de l'acabament de la suspensió per maternitat, **amb les mateixes condicions** que tenia abans.

Preguntes freqüents:

— L'empresa pot acomiadar la treballadora embarassada?

És acomiadament nul el de la treballadora embarassada des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió del contracte per maternitat.

També és acomiadament nul després que el treballador o la treballadora es reincorpori al treball posteriorment de la suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de 9 mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill o filla.

Article de referència: 55.5.b i 55.5.c de l'Estatut dels treballadors.

— Si la treballadora és acomiadada per causes alienes a la seva situació de mare i té jornada reduïda per poder visitar el nadó prematur, com es calcula la prestació per atur?

La reducció de jornada per part prematur no afecta la quantia de la prestació per atur. Quan es calculen els diners que s'han de percebre en situació d'atur no es té en compte la reducció de jornada per a la cura de familiars. La prestació es calcula com si no existís reducció de jornada.

Articles de referència: 211.5 de la Llei general de la Seguretat Social i 37.4 *bis* de l'Estatut dels treballadors.

— **Si la mare no treballa, el pare pot gaudir de la prestació?**

No, quan la mare no estigui inclosa en un règim de la Seguretat Social no pot traslladar al pare/progenitor/progenitora una part o la totalitat del descans per maternitat, excepte si la mare mor durant el part o posteriorment. En aquest cas, el pare/progenitor/progenitora té dret a la prestació durant tot el període de descans o la part que en resti per gaudir, sempre que acrediti els requisits exigits, encara que la mare no estigués inclosa en el sistema de la Seguretat Social.

— **La treballadora té obligació de comunicar a l'empresa que està embarassada?**

No, en llocs de treball que no suposin un risc específic per a l'embaràs la treballadora no té l'obligació de comunicar-ho. Això no obstant, si la treballadora sospita o sap que el seu lloc de treball pot perjudicar la seva salut o la del fetus, ho hauria de comunicar a l'empresa per tal que es puguin prendre les mesures adequades per a la prevenció del dany o perquè la treballadora tingui opció d'acollir-se a la suspensió de risc durant l'embaràs.

Article de referència: 29.2.6 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

— **Durant la suspensió per maternitat es continua cotitzant?**

Sí, es continua cotitzant durant la suspensió per maternitat.

Article de referència: 106.4 de la Llei general de la Seguretat Social.

— **Les millores laborals són compatibles amb la suspensió per maternitat?**

Sí, la mare o l'altre progenitor o progenitora es beneficiaran de qualsevol millora que tingui lloc durant la suspensió i tenen dret a cursos formatius o a la promoció. Aquest dret també es pot gaudir en les situacions següents: suspensió per paternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància.

Articles de referència: 48.4, 48 bis i 48.5 de l'Estatut dels treballadors.

— **Què succeeix si després de cedir la mare al pare part de la suspensió per maternitat aquest mor?**

Si el pare/progenitor/progenitora mor després que la mare li hagi cedit part de la suspensió, ella pot recuperar el temps no gaudit pel pare, fins i tot després d'haver-se incorporat al seu lloc de treball.

— **Una vegada que la mare ha cedit la suspensió al pare, la pot tornar a recuperar?**

Sí, en alguns casos, per exemple, quan el pare no pugui gaudir de la suspensió per causes com absència, malaltia, accident, abandonament de la família, separació o causes semblants.

Article de referència: 8 del Reial decret 1251/2001, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs. BOE núm. 276, de 17 de novembre.

— **Què succeeix si el contracte acaba quan es gaudeix de la suspensió per maternitat?**

Si el contracte de la persona finalitza mentre gaudeix de la suspensió per maternitat, es continua cobrant la suspensió fins que finalitzi. I després, si es complei-

xen els requisits necessaris, es passa a cobrar la prestació per atur sense descomptar el període de suspensió per maternitat.

Article de referència: 222.2 de la Llei general de la Seguretat Social.

A més, la suspensió per maternitat que es prolongui després que s'acabi el contracte cotitza a la Seguretat Social per a les prestacions següents: jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Article de referència: 124.6 de la Llei general de la Seguretat Social.

— **Si es cobra la prestació per atur, es té accés a la suspensió per maternitat?**

Si es cobra l'atur i s'inicia la situació de maternitat, se suspèn la prestació d'atur i es cobra la prestació per maternitat. Un cop finalitza la prestació per maternitat, es reinicia la prestació d'atur.

Article de referència: 222.3, 3r paràgraf, de la Llei general de la Seguretat Social.

A més, la suspensió per maternitat que es prolongui després que s'acabi el contracte és un període que es té en compte per a les cotitzacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Article de referència: 124.6 de la Llei general de la Seguretat Social.

— **Si es produeix un acomiadament durant el gaudi a temps parcial de la suspensió per maternitat, com es calcula la indemnització?**

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

Article de referència: Disposició addicional divuitena 2 de l'Estatut dels treballadors.

— **El contracte de formació dona accés a la suspensió del contracte per maternitat?**

L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador o treballadora contractat/da per a la formació comprèn, com a contingències, situacions protegides i prestacions, les derivades d'accidents de treball i malalties professionals, l'assistència sanitària en els casos de malaltia comuna, accident no laboral i maternitat, les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivada de riscos comuns, per maternitat i paternitat, per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural i les pensions.

Article de referència: Disposició addicional sisena de la Llei general de la Seguretat Social.

És cert que les dones embarassades representen un cost més gran per a l'empresa?

No, durant el temps de suspensió per maternitat la Seguretat Social es fa càrrec del salari de la treballadora. A més, l'empresa té una bonificació del 100% de les quotes de la Seguretat Social quan contracta una altra persona per substituir la dona treballadora després del part i mentre està en suspensió del contracte per maternitat.

La negociació

Què negociar per millorar-ho?

Recollir la legislació i les modificacions en el conveni col·lectiu.

Convenis de referència per millorar les condicions de la suspensió per maternitat.

La suspensió per maternitat és un dels drets més regulats. Creiem que la seva ampliació no s'ha de fer si no és acompanyada també d'una millora en les condicions d'accés i gaudi per als homes cuidadors, perquè una ampliació exclusiva dels drets de les mares pot tenir repercussions negatives en la seva contractació.

Suspensió del contracte de treball per adopció o acolliment

Qui la pot sol·licitar?

La mare treballadora i el pare treballador per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, simple o provisional de menors d'edat.

Quan la criatura tingui fins a 6 anys no és necessari justificar cap causa especial per acollir-se a la suspensió. En canvi, si té més de 6 anys, el pare i la mare només s'hi poden acollir si el nen o la nena té discapacitat o especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

Articles de referència: 48.4 i 45.1.d de l'Estatut dels treballadors.

Condicions d'accés

La mare i el pare han d'estar donats d'alta en la Seguretat Social o en una situació assimilada a l'alta.

Articles de referència: 133 *ter* i 124.1 de la Llei general de la Seguretat Social.

En què consisteix el dret?

— **Gaudi del pare i de la mare:** Les 16 setmanes de suspensió del contracte per adopció o acolliment poden ser gaudides pel pare i la mare de forma successiva o simultània. En el cas de gaudi successiu o simultani la suma no pot excedir les 16 setmanes previstes.

També existeix la possibilitat de gaudir la suspensió en jornades completes o en jornades parcials si s'arriba a un acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora o si així ho permet la negociació col·lectiva.

Article de referència: 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

— **Naixement o adopció d'un nen o una nena:** Si el fill o la filla adoptiu té una discapacitat, la suspensió del contracte s'amplia en 2 setmanes.

Article de referència: 48.4, novè paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

- **Adopció internacional:** En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el període de suspensió es podrà iniciar fins i tot **4 setmanes abans** de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Article de referència: 48.4, onzè paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

Repartiment de la suspensió per maternitat/paternitat: Quan un dels progenitors, independentment del sexe, gaudeixi de la totalitat de la suspensió per maternitat per adopció, a l'altre progenitor o progenitora li correspon el gaudi de la suspensió del permís per paternitat.

Com procedir en cas de desacord amb l'empresa?

La suspensió de contracte per maternitat per adopció o acolliment és un dret de la mare i el pare o de l'altre progenitor o progenitora que treballen. No està subjecte a un acord previ amb l'empresa. Només cal comunicar aquest fet a l'empresa amb el temps i la forma estipulada.

Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?

La suspensió del contracte per maternitat és una situació protegida i remunerada per la Seguretat Social.

Per accedir a la prestació per maternitat, en el cas que la prestació la sol·liciti la mare treballadora, cal que estigui afiliada a la Seguretat Social i en alta o en situació assimilada a l'alta. A més, d'acord amb la situació personal, són necessaris els requisits següents:

- **Menors de 21 anys**

Si la treballadora té menys de 21 anys en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció no s'exigeix període mínim de cotització.

Article de referència: 133 *ter.1.a* de la Llei general de la Seguretat Social.

- **Entre 21 i 26 anys**

Si la treballadora té entre 21 i 26 anys d'edat en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, el període mínim de cotització exigida és el següent:

- **90 dies** cotitzats dins **els 7 anys** immediatament anteriors al moment de l'inici del descans,
- o **180 dies** al llarg de tota la seva **vida laboral** al moment de l'inici del descans.

Article de referència: 133 *ter.1.b* de la Llei general de la Seguretat Social.

- **Majors de 26 anys**

- tenir **cotitzat un mínim de 180 dies** dins dels últims **7 anys** immediatament anteriors al moment de l'inici del descans,
- o **360 dies** cotitzats al llarg de la seva **vidalaboral** amb anterioritat a la data esmentada i, a més, reunir les condicions que es determinin reglamentàriament.

Article de referència: 133 *ter.1.c* de la Llei general de la Seguretat Social.

Com es reincorpora el treballador o la treballadora a la jornada laboral anterior?

El treballador o la treballadora s'ha de reincorporar al seu lloc de treball l'endemà de l'acabament de la suspensió per maternitat, **amb les mateixes condicions** que tenia abans.

Preguntes freqüents:

— Durant la suspensió per maternitat es continua cotitzant?

Sí, l'empresa continua cotitzant per la treballadora en suspensió per maternitat.

— Les millores laborals són compatibles amb la suspensió per maternitat?

Sí, la mare o l'altre progenitor o progenitora s'han de beneficiar de qualsevol millora que tingui lloc durant la suspensió per maternitat i tenen dret a cursos formatius o a la promoció. Aquest dret també es pot gaudir en les situacions següents: suspensió per paternitat, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància.

Articles de referència: 48.4, dotzè paràgraf, 48 bis i 48.5 de l'Estatut dels treballadors.

— Què succeeix si el contracte acaba quan es gaudeix de la suspensió per maternitat?

Si el contracte de la persona acaba mentre gaudeix del permís de maternitat ha de continuar cobrant la suspensió fins que s'acabi el permís. I després, si compleix els requisits necessaris, ha de passar a cobrar la prestació per atur sense descomptar el període de suspensió per maternitat.

Article de referència: 222.2 de la Llei general de la Seguretat Social.

A més, la suspensió per maternitat que es prolongui després que s'acabi el contracte cotitza a la Seguretat Social per a les prestacions següents: jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Article de referència: 124.6 de la Llei general de la Seguretat Social.

— Si es cobra la prestació per atur, es té accés a la suspensió?

Quan la baixa per maternitat coincideix amb l'atur, aquest s'interromp per percebre la prestació per maternitat i es reprèn posteriorment.

Article de referència: 222.3, tercer paràgraf, de la Llei general de la Seguretat Social.

A més, la suspensió per maternitat que s'iniciï durant la percepció de la prestació per atur és un període que es té en compte per a les cotitzacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Article de referència: 124.6 de la Llei general de la Seguretat Social.

— El contracte de formació dóna accés a la suspensió del contracte per maternitat?

Si, l'acció protectora de la Seguretat Social del treballador o treballadora contractat/da per a la formació comprèn, com a contingències, situacions protegides i prestacions, les derivades d'accidents de treball i malalties professionals,

l'assistència sanitària en els casos de malaltia comuna, accident no laboral i maternitat, les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivada de riscos comuns, per maternitat i paternitat, per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural i les pensions.

Article de referència: Disposició addicional sisena de la Llei general de la Seguretat Social.

És cert que les dones que s'acullen a la suspensió del contracte per adopció o acolliment representen un cost més gran per a l'empresa?

No, durant el temps de suspensió per maternitat la Seguretat Social es fa càrrec del salari de la treballadora. A més, l'empresa compta amb una bonificació del 100% de les quotes de la Seguretat Social quan contracta una altra persona per substituir la dona treballadora mentre estigui en suspensió de contracte per maternitat.

La negociació

Què negociar per millorar-ho?

1. Introduir la legislació en el conveni.
2. Explicitar que la suspensió també la poden gaudir parelles de fet o parelles formades per persones del mateix sexe.
3. Fer més flexible el gaudi de la suspensió per adopcions internacionals, atès que requereix trasllats ràpids i anar diverses vegades al país d'origen.
4. Flexibilitzar el requisit de majors de sis anys.

Convenis de referència per millorar les condicions de la suspensió del contracte per adopció o acolliment

- **Flexibilització del requisit de majors de 6 anys:** (art. 41.3.1, maternitat) Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'empresa Centre de la Propietat Forestal per al període 28.9.2004-27.9.2007.
- **Expliciten que les parelles de fet també poden gaudir de la suspensió:** (art. 29) Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal de l'Alt Penedès per a l'any 2001; (art. 38 *bis*, parelles de fet) Conveni col·lectiu de treball d'empleats de finques urbanes per als anys 2004-2006.

VACANCES QUE COINCIDEIXEN AMB LA SUSPENSÍO PER MATERNITAT I ALTRES SITUACIONS

Vacances que coincideixen amb la suspensió per maternitat o amb la incapacitat temporal per embaràs, part o lactància

En què consisteix el dret?

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi amb:

1. suspensió per maternitat, adopció i acolliment
2. incapacitat temporal per embaràs (incloent-hi suspensió per risc durant l'embaràs)
3. incapacitat temporal per part

4. incapacitat temporal per lactància
(incloent-hi suspensió per risc durant la lactància)
5. paternitat

es té dret a gaudir les vacances en data diferent encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen.

Article de referència: 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

Com procedir en cas de desacord amb l'empresa?

A partir del moment que l'empresa comuniqui, per escrit o davant d'un/a representant sindical, que no accepta l'accés a les vacances que han coincidit amb alguna de les causes anteriors, el treballador o la treballadora té un termini de 20 dies per presentar una demanda al jutjat social. El judici es realitza en els 5 dies següents a l'admissió de la demanda i la sentència és dictada en el termini de 3 dies. Aquesta sentència no es pot recórrer. En la Llei de procediment laboral, aquest mecanisme només s'aplica per als drets de lactància i reducció de jornada, això no obstant, l'Estatut dels treballadors remet a aquest procediment per a tots els drets relacionats amb la conciliació. Per a una resolució al més ràpid possible també es pot acudir al Tribunal Laboral de Catalunya.

Articles de referència: 138 *bis* de la Llei de procediment laboral i disposició addicional dissetena de l'Estatut dels treballadors.

MATERNITAT SENSE INCORPORACIÓ AL MERCAT LABORAL

Si una dona ha tingut fills o filles sense estar incorporada al mercat laboral, té dret a algun tipus de compensació?

A les treballadores que no estiguin en actiu laboral ni siguin funcionàries en el moment del part se'ls han de sumar 112 dies complets de cotització pel primer fill o filla, sempre que en el període posterior al part no hi hagi cap cotització, i 14 dies més a partir del segon o si el part és múltiple, a l'hora de sol·licitar la pensió per jubilació i la prestació per incapacitat permanent de qualsevol règim de la Seguretat Social.

Article de referència: Disposició addicional 44 de la Llei general de la Seguretat Social.

DURANT LA LACTÀNCIA

Suspensió del contracte de treball per risc durant la lactància

Qui la pot sol·licitar?

La dona treballadora després del part quan el seu lloc de treball representi un risc per a la seva salut o la del nadó menor de 9 mesos, i aquest risc no es pugui evitar amb una de les mesures següents:

1. adaptant les condicions o el lloc de treball,
2. canviant la treballadora de lloc de treball i
3. canviant la treballadora a un lloc de treball no equivalent, però mantenint el conjunt de retribucions.

Quan cap d'aquests canvis és possible, la treballadora es pot acollir a la suspensió del contracte i a una prestació de la Seguretat Social per risc durant la lactància.

Articles de referència: 26.1, 26.2 i 26.3 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Condicions d'accés

La dona treballadora ha d'estar afiliada a la Seguretat Social i donada d'alta. Per accedir a aquesta prestació no necessita un període mínim de cotització, perquè deriva de contingències professionals.

En què consisteix el dret?

Se suspèn el contracte amb reserva del mateix lloc de treball i es rep una prestació per part de la Seguretat Social o de la mútua.

La prestació s'inicia el primer dia de la suspensió per risc durant la lactància i pot finalitzar per les causes següents:

1. Per incorporació de la treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat, que no suposi un risc ni per a ella ni per al nadó.
2. Per extinció del contracte de treball per causes establertes legalment.
3. Per la mort de la beneficiària o del nadó.
4. Quan el nadó compleix 9 mesos.

Articles de referència: 135 *ter* i 135 de la Llei general de la Seguretat Social.

Qui reconeix aquest dret?

La gestió de la suspensió per risc durant la lactància i el pagament pot ser gestionat per l'INSS o per una mútua, segons amb qui tingui concertades l'empresa les contingències professionals.

Com s'hi accedeix?

És la **treballadora** qui ha **d'iniciar els tràmits** perquè se li reconegui la prestació. Atès que la majoria de les persones treballen en empreses que tenen concertades les contingències professionals amb mútues, no existeix un procediment comú. Cada mútua té el seu propi procediment i la seva documentació. Aquesta informació es pot sol·licitar a l'empresa o directament a la mútua. En qualsevol cas, la majoria de les mútues exigeixen aportar la documentació següent:

- Fotocòpia del DNI, NIE o TIE
- Informe del Servei de Prevenció
- Certificat d'empresa que demostrï l'existència de risc en el lloc de treball
- Document que acrediti la inexistència d'un lloc de treball compatible amb l'estat de la treballadora
- Document que acrediti la data de suspensió del contracte de treball
- Bases de cotització del mes anterior a la suspensió del contracte
- Llibre de família

Quin import rep la treballadora per la suspensió per risc durant la lactància natural?

El 100% de la base reguladora per incapacitat temporal derivada de contingències professionals.

Articles de referència: 135 *ter* i 135 de la Llei general de la Seguretat Social.

Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?

Es continua cotitzant durant la suspensió per risc durant la lactància.

Article de referència: 106.4 de la Llei general de la Seguretat Social.

La negociació

Què negociar per millorar-ho?

Introduir en el conveni la possibilitat d'acollir-se a la suspensió per risc durant la lactància.

Convenis de referència per millorar les condicions de la suspensió per risc durant la lactància

Aquest permís és nou.

Permís de lactància i reducció de jornada

Qui ho pot sol·licitar?

El permís de lactància el pot sol·licitar indistintament el pare treballador o la mare treballadora per a la lactància, alimentació o cura d'un fill o filla menor de 9 mesos.

Article de referència: 37.4 de l'Estatut dels treballadors.

Condicions d'accés

El dret a gaudir del permís de lactància li correspon a la mare treballadora. El gaudi d'aquest permís per part del pare depèn del fet que la dona treballi per compte d'altri i no pugui gaudir del permís.

Limitacions: El permís de lactància només el pot gaudir o bé la mare o bé el pare, quan la mare l'hi cedeixi.

Article de referència: 37.4 de l'Estatut dels treballadors.

En què consisteix el dret?

— **Absència del treball:** La dona treballadora, per a l'alletament d'un fill o filla menor de 9 mesos, té dret a una hora d'absència del treball, que pot dividir en dues mitges hores. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple en una hora més després del primer fill o filla.

— **Reducció de jornada:** Existeix la possibilitat de substituir l'hora d'absència del treball per una reducció de la jornada en mitja hora a l'inici o en finalitzar la jornada.

- **Acumulació en jornades completes:** Per mitjà de la negociació col·lectiva, el permís de lactància es pot acumular en jornades completes. És a dir, l'acumulació només és possible si ha quedat recollida en el conveni que s'aplica. També es pot arribar a un acord amb l'empresa de manera individual, sempre que es respecti el que estableix la negociació col·lectiva.
- **Salari:** El permís de lactància és retribuit i no comporta una disminució del salari.
- **Concreció:** El treballador o la treballadora que gaudeix del permís de lactància pot decidir l'horari d'aquest permís dins de la seva jornada habitual, tenint en compte les necessitats del seu fill o filla menor de 9 mesos.

Articles de referència: 37.4 i 37.6 de l'Estatut dels treballadors.

Com s'hi accedeix?

S'ha de presentar una carta a l'empresa i guardar-ne una còpia. A la carta hi ha de constar:

1. la sol·licitud del permís de lactància i
2. la concreció horària; i en el cas que ho sol·liciti el pare, la constància que la mare treballa i no gaudeix del permís.

Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?

Durant la reducció de jornada per lactància l'empresa es fa càrrec del salari i de la cotització.

Com es reincorpora el treballador o la treballadora a la seva jornada laboral anterior?

Quan una persona que gaudeix d'un permís de lactància es vol reincorporar a la seva jornada normal, ha de avisar l'empresa amb 15 dies d'antelació.

Article de referència: 37.6 de l'Estatut dels treballadors.

Com procedir en cas de desacord amb l'empresa?

A partir del moment que l'empresa comuniqui, per escrit o davant d'un/a representant sindical, que no accepta la concreció horària del permís de lactància, el treballador o la treballadora té un termini de 20 dies per presentar una demanda al jutjat social. El judici es realitza en els 5 dies següents a l'admissió de la demanda i la sentència és dictada en el termini de 3 dies. Aquesta sentència no es pot recórrer.

Per a una resolució al més ràpida possible també es pot acudir al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article de referència: 138 *bis* de la Llei de procediment laboral.

Preguntes freqüents:

— Quan es pot iniciar el gaudi del permís de lactància per part del pare?

El permís de lactància es pot començar a gaudir després de l'acabament de la suspensió del contracte per maternitat.

Sentència de referència: STSJ Castella - la Manxa núm. 409/1999 (Sala Social), de 25 març.

Referència Aranzadi: AS 1999\3204.

— **És necessari ser la mare o el pare biològic per acollir-se al permís de lactància?**

No, l'únic requisit és que el menor o la menor sigui menor de 9 mesos.

— **Si el contracte és a temps parcial, es té accés a la reducció de jornada de mitja hora?**

Sí, la reducció per lactància és de mitja hora i retribuïda en tots els casos, tant si la jornada és a temps complet com si el contracte de treball és a temps parcial.

Sentència de referència: STSJ Catalunya núm. 1874/2003 (Sala Social, Secció Única), de 18 març.

Referència Aranzadi: AS 2003\1955.

— **Si la treballadora ja està acollida a una reducció per cura de familiars, es té accés a la reducció de jornada de mitja hora del permís de lactància?**

Sí, la reducció per lactància és de mitja hora i retribuïda en tots els casos, tant si la jornada és màxima, com si és reduïda per cura d'un o una menor o qual-sevol altra causa. La reducció per cura de familiars o menors i la reducció de lactància són drets amb objectius diferents.

Sentència de referència: SJS Catalunya, Barcelona, núm. 7/2002 (Núm. 1), de 9 de gener.

Referència Aranzadi: AS 2002\1297.

— **A l'hora de negociar, com es calcula l'acumulació en dies del permís de lactància?**

No existeix una fórmula matemàtica per calcular l'acumulació en dies del permís de lactància. La negociació col·lectiva pot recollir que existeixi aquesta opció, però el càlcul de l'acumulació dels dies de permís per lactància es fa de manera individual perquè cada cas és diferent i depèn de molts factors.

La negociació

Què negociar per millorar-ho?

1. Reconeixement del dret a les parelles de fet o en el supòsit de convivència en comú.
2. Ampliar el dret perquè el pare/progenitor/progenitora pugui gaudir del dret encara que la mare no treballi o ho faci en un règim que no se li atorgui.
3. Ampliar el dret a més dels 9 mesos estipulats sempre que hi tinguin accés les dues parts de la parella.
4. Ampliar el dret a més d'una hora.
5. Permetre que es puguin acollir tant el pare/progenitor/progenitora com la mare de manera simultània o consecutiva; no que el gaudi d'un/a suposi el no gaudi de l'altre/a.
6. Pactar l'acumulació de les hores de lactància en dies.

Convenis de referència

- **Establiment de l'acumulació d'hores del permís de lactància:** (art. 15, Protecció maternitat) **si la treballadora ja està acollida a una reducció per cura de familiars**, Conveni col·lectiu de supermercats i autoserveis de Barcelona 2005-2008; (art. 52, Conciliació de la vida personal i laboral) Conveni col·lectiu d'HUNOSA 2006.

- **Ampliació del dret al pare:** (Clàusula 13) Conveni col·lectiu de Telefónica de España, S.A.U. 2001-2002.

PER CURA DE PERSONES DEPENDENTS

Reducció de jornada per cura

Qui la pot sol·licitar?

Poden sol·licitar la reducció de jornada persones treballadores, tant homes com dones, que tinguin sota la seva cura directa:

1. un fill o filla menor de 8 anys tant biològic, com adoptiu, com en situació d'acolliment,
2. una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial familiar fins a segon grau que no treballi o
3. un familiar directe fins a segon grau (pare, mare, sogre, sogra, fill, filla, avis, àvies, néts, nétes) que per la seva edat, per un accident, o per una malaltia no es pot valer per si mateix i que no treballi.

Article de referència: 37.5 de l'Estatut dels treballadors.

Condicions d'accés

La reducció de jornada és un dret individual tant d'homes com de dones que treballin. Es pot gaudir d'aquest dret alhora que altres persones de la família.

En què consisteix el dret?

- **Reducció:** La persona que sol·licita la reducció pot deixar de treballar com a mínim una vuitena part i com a màxim la meitat de la seva jornada laboral. Per exemple, si treballa 8 hores diàries, pot deixar de treballar des d'una vuitena part –1 hora– fins a la meitat –4 hores– de la jornada laboral.

- **Salari:** Es paga per les hores treballades.

- **Concreció:** El treballador o la treballadora que sol·licita la reducció de jornada pot decidir l'horari diari i la durada de la reducció de jornada, tenint en compte les necessitats de les persones de les quals té cura. Això no obstant, es poden generar problemes, perquè la llei explícita que aquests canvis s'han de plantejar dins de la jornada diària. És a dir, no diu res de canvis de torns o d'acumular les hores en uns dies i deixar de treballar altres dies. Per això, recomanem que aquestes qüestions es recullin en la negociació col·lectiva. A continuació oferim una sentència del Tribunal Constitucional que dóna la raó a una treballadora que no fa la reducció dins de la seva jornada ordinària.

Article de referència: 37.6 de l'Estatut dels treballadors, 3/2007.

Sentència de referència: STC núm. 3/2007 (Sala Primera), de 15 de gener, "Alcampo".

Referència Aranzadi: RTC 2007\3.

Limitacions: Quan en una empresa dues o més persones sol·liciten la reducció de

jornada per tenir cura de la mateixa persona, l'empresa es pot oposar al fet que ho facin alhora.

Article de referència: 37.5 de l'Estatut dels treballadors.

Com s'hi accedeix?

S'ha de presentar una carta a l'empresa i guardar-ne una còpia. A la carta cal explicar que es demana la reducció de jornada i especificar el nou horari laboral. L'empresa ha de respondre al treballador o treballadora per escrit o davant d'un/a representant sindical. El treballador o la treballadora ha de preavisar amb 15 dies d'antelació l'empresa quan vulgui reincorporar-se a la seva jornada normal.

Article de referència: 37.6 de l'Estatut dels treballadors.

Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?

— **Per cura de menors:** La Seguretat Social assumeix els **dos primers anys** de la reducció de jornada per cura de menors com si no s'hagués reduït per a les prestacions següents: jubilació, mort i supervivència, maternitat i paternitat i incapacitat permanent.

— **Per cura de persones amb discapacitat i familiars de segon grau:** La Seguretat Social assumeix **el primer any** de la reducció de jornada per cura com si no s'hagués reduït per a les prestacions següents: jubilació, mort i supervivència, maternitat i paternitat i incapacitat permanent.

Articles de referència: 180.3 i 180.1 de la Llei general de la Seguretat Social.

La reducció de jornada independentment de les persones que cuiden nens i nenes, persones amb discapacitat o familiars de segon grau no afecta la quantia de la **prestació per atur**. Quan es calculen els diners que es perceben en situació d'atur no es té en compte la reducció de jornada per la cura de familiars.

Article de referència: 211.5 de la Llei general de la Seguretat Social.

Com es reincorpora el treballador o la treballadora a la seva jornada laboral anterior?

Quan una persona que gaudeix d'una reducció es vol reincorporar a la seva jornada normal ha de preavisar amb 15 dies d'antelació l'empresa.

Article de referència: 37.6 de l'Estatut dels treballadors.

Com procedir en cas de desacord amb l'empresa?

A partir del moment que l'empresa comuniqui, per escrit o davant d'un/a representant sindical, que no accepta la concreció horària o l'extensió del gaudi de la reducció de jornada, el treballador o la treballadora té un termini de 20 dies per presentar una demanda en el jutjat social. El judici es realitza en els 5 dies següents a l'admissió de la demanda i la sentència és dictada en el termini de 3 dies. Aquesta sentència no es pot recórrer.

Per a una resolució al més ràpida possible també es pot acudir al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article de referència: 138 bis de la Llei de procediment laboral.

Preguntes freqüents:

— **Dues persones que treballen en diferents empreses es poden acollir a la reducció per la mateixa persona dependent?**

Sí. L'única limitació que recull la llei és la de dues persones que treballen en la mateixa empresa i sol·liciten la reducció de jornada al mateix temps i per la mateixa persona dependent.

— **Què significa "cura directa"?**

La cura directa no implica convivència. Es considera que una persona té cura directa d'una altra quan existeix un vincle familiar de fins a segon grau i la persona de la qual s'ha de tenir cura no es pot valer per si mateixa i no treballa.

— **Com es demostra que la persona de la qual es té cura té una discapacitat?**

El Departament d'Acció Social i Ciutadania és l'organisme que tramita el reconeixement dels graus de discapacitat.

— **Com es demostra que la persona de la qual es té cura no es pot valer per si mateixa?**

Mitjançant una certificació mèdica es pot demostrar que una persona requereix que se'n tingui cura perquè no es pot valer per si mateixa.

— **Què vol dir que es pot concretar l'horari i el període de gaudi?**

El treballador o la treballadora que sol·licita la reducció de jornada pot decidir l'horari diari i la durada de la reducció de jornada, tenint en compte les necessitats de les persones de les quals té cura. Això no obstant, es poden generar problemes perquè la llei explicita que aquests canvis s'han de plantejar dins de la jornada diària. No diu res de canvis de tornos o d'acumular les hores en uns dies i deixar de treballar altres dies. Per això, recomanem que aquestes qüestions es recullin en la negociació col·lectiva. A continuació oferim una sentència del Tribunal Constitucional que dona la raó a una treballadora que no fa la reducció dins de la seva jornada ordinària.

És cert que la persona que s'acull a la reducció pot concretar l'horari i el període de gaudi, però de vegades aquest dret entra en col·lisió amb el dret d'organització empresarial, i, fins al moment, en cas de judici, ha estat la persona treballadora qui ha hagut de justificar la necessitat d'acollir-se a l'horari que ha sol·licitat.

Sentència de referència: Tribunal Constitucional de 15 de gener de 2007 "Alcampo".

Referència Aranzadi: RTC 2007\3.

— **En cas de separació, els dos membres de la ex-parella poden sol·licitar la reducció per cura de fills o filles?**

En cas de separació legal el gaudi del dret s'atribueix a qui tingui la custòdia, atenció o guarda del o de la menor.

— **Si la treballadora s'ha acollit a la reducció abans de l'aprovació de la Llei d'igualtat, en pot gaudir de les millores?**

Sí, sempre que la persona que causa el dret compleixi els requisits per accedir-hi.

— **Hi ha un període màxim de gaudi de la reducció?**

Només els marcats per la llei.

— **Si acomiaden la persona mentre gaudeix de la reducció de jornada, com es calculen les indemnitzacions?**

El salari a tenir en compte a efectes del càlcul de les indemnitzacions és el que li correspondria al treballador o treballadora si no s'hagués acollit a la reducció de jornada, sempre que la reducció de què gaudeix no hagi sobrepassat els límits que s'estableixen per llei.

Article de referència: Disposició addicional divuitena de l'Estatut dels treballadors.

La negociació

Què negociar per millorar-ho?

1. Adaptar el conveni col·lectiu a la normativa legal.
2. Establir drets per a parelles de fet o convivència en comú.
3. Establir l'obligació empresarial de donar cobertura mentre es deixa de treballar amb contractes d'interinitat.
4. Dret a canvi de torn com a mesura alternativa a la reducció de jornada.
5. Dret a la distribució irregular de la jornada o el dret a aplicar la reducció a determinats dies, mesos i anys.
6. Dret a la concreció horària. La distribució i/o adaptació de la jornada per gaudir dels drets de "conciliació" s'ha de fer mitjançant la negociació col·lectiva. La Llei orgànica per la igualtat efectiva no resol el problema de la concreció horària per al gaudiment de la reducció de jornada o altres formes possibles per a la conciliació de la vida laboral i familiar.
7. Dret a permisos especials, anys sabàtics, etc.

Convenis de referència per millorar les condicions de la reducció de jornada

- **Concreció horària:** (art. 27, Maternitat) I Conveni col·lectiu interprovincial d'empreses de centres de jardineria, i ens podem remetre a la sentència 3/2007 del Tribunal Constitucional, de 15 de gener de 2007, "Alcampo".

Excedència per cura

Qui la pot sol·licitar?

Poden sol·licitar l'excedència les persones treballadores tant homes com dones que:

- s'hagin de responsabilitzar de la cura d'un fill o filla, tant si ho és per naturalesa, per adopció o per acolliment permanent o provisional o preadoptiu de menors, o
- s'hagin de responsabilitzar de la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (pare, mare, sogre, sogra, fill, filla, avis, àvies, néts, nétes), que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

Article de referència: 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

Condicions d'accés

L'excedència és un dret que pot gaudir indistintament la dona i l'home treballadors. Només hi ha una limitació: quan dues o més persones que treballen en la mateixa empresa sol·liciten l'excedència per la mateixa persona dependent.

Article de referència: 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

En què consisteix el dret?

— **Durada:** Quan les persones treballadores s'hagin de fer càrrec d'un fill o filla gaudiran d'un període d'excedència no superior a 3 anys des del naixement del nen o nena o des de la resolució judicial o administrativa de l'adopció o l'acolliment, tant permanent com preadoptiu, excepte que la negociació col·lectiva incrementi aquest període.

Quan les persones s'hagin de fer càrrec d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat tindran dret a un període d'excedència no superior a 2 anys, excepte que la negociació col·lectiva incrementi aquest període.

Articles de referència: 46.3, primer paràgraf, i 37.3, segon paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

— **Antiguitat:** El període d'excedència computa pel que fa a l'antiguitat.

Article de referència: 46.3, cinquè paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

— **Cursos de formació:** La persona que gaudeix l'excedència té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha d'estar convocada per l'empresa, sobretot quan estigui propera la seva reincorporació.

Article de referència: 46.3, cinquè paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

— **Reserva del lloc de treball:** El primer any d'excedència, la persona acollida a aquest dret té el seu lloc de treball reservat; però si la persona que gaudeix de l'excedència és membre d'una família nombrosa aquesta reserva s'amplia. El lloc de treball s'ha de reservar fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article de referència: 46.3, sisè paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

Després de l'any, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o d'una categoria equivalent.

Article de referència: 46.3, cinquè paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

— **Manera de gaudi:** Es pot gaudir de manera simultània i fraccionada en un o més períodes. Malgrat que la llei no especifica el significat de "gaudiment fraccionat", sembla clar que el període de 3 anys d'excedència des del naixement, adopció o acolliment es pot gaudir en períodes discontinus, intercalant treball i situació d'excedència, fins que el fill o filla tingui 3 anys. Aquesta manera de gaudi també s'amplia a l'excedència de persones que no siguin menors. Es tracta de permetre la modulació del gaudiment del dret a l'excedència a les necessitats reals de conciliació.

Article de referència: 46.3, quart paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

- **Limitació:** Si dues o més persones que treballen en la mateixa empresa demanen l'excedència per la cura de la mateixa persona, l'empresa pot limitar que ho facin alhora.

Article de referència: 46.3, tercer paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

- **Cas especial:** Si una nova persona requereix que es tingui cura d'ella, s'obre un nou període d'excedència, que dóna fi al que es venia gaudint. Per exemple, el naixement d'un nou fill o filla dóna dret a un nou període d'excedència.

Article de referència: 46.3, quart paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

Com s'hi accedeix?

S'ha de fer una carta que expliqui que es demana l'excedència i la durada d'aquesta, presentar la carta a l'empresa i guardar-ne una còpia.

Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?

Els dos primers anys del període d'excedència que gaudeixin les persones treballadores per a la cura d'un fill o filla natural, adoptiu o menor acollit, tant permanent com preadoptiu, tenen la consideració de períodes cotitzats en les corresponents prestacions de la Seguretat Social: jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Si la família de la qual forma part el o la menor pel qual se sol·licita l'excedència té la categoria de família nombrosa general, el període de cotització s'amplia de 24 mesos a 30 mesos. Si la família té la categoria de família nombrosa especial, el període de cotització s'amplia a 36 mesos.

Article de referència: 180, primer paràgraf, de la Llei general de la Seguretat Social.

El primer any del període d'excedència que els treballadors i treballadores gaudeixin per a la cura d'altres familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es puguin valer per si mateixos i no exerceixin cap activitat retribuïda, també es considera cotitzat efectivament pel que fa a les prestacions de la Seguretat Social següents: jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Article de referència: 180, segon paràgraf, de la Llei general de la Seguretat Social.

Si la persona abans de l'excedència va gaudir d'una reducció de jornada per a la cura de persones dependents, la cotització que es produeix durant l'excedència es computa al 100%, com si mai no hagués sol·licitat la reducció de jornada.

Article de referència: 180, quart paràgraf, de la Llei general de la Seguretat Social.

Què ha de fer el treballador o la treballadora per reincorporar-se al seu lloc de treball?

La persona treballadora ha d'avisar l'empresa de la seva reincorporació dins dels terminis fixats pel conveni col·lectiu.

Com procedir en cas de desacord amb l'empresa?

A partir del moment que l'empresa comuniqui, per escrit o davant d'un/a representant sindical, que no accepta l'accés a l'excedència i a totes les formes de gaudi, el treballador o la treballadora té un termini de 20 dies per presentar una demanda en el jutjat social. El judici es realitza en els 5 dies següents a l'admissió de la demanda i la sentència és dictada en el termini de 3 dies. Aquesta sentència no es pot recórrer. En la Llei de procediment laboral, aquest mecanisme només s'aplica per als drets de lactància i reducció de jornada; això no obstant, l'Estatut dels treballadors remet a aquest procediment per a tots els drets relacionats amb la conciliació.

Per a una resolució al més ràpida possible, també es pot acudir al Tribunal Laboral de Catalunya.

Articles de referència: 138 *bis* de la Llei de procediment laboral i disposició addicional dissetena de l'Estatut dels treballadors.

Preguntes freqüents:

— Què succeeix si se sol·licita l'excedència per 3 anys i després es vol reincorporar abans?

Encara que se sol·liciti l'excedència per 3 anys, la persona treballadora es pot reincorporar en qualsevol moment anterior.

Sentència de referència: STSJ Catalunya núm. 5405/2004 (Sala Social, Secció 1ª), de 13 de juliol.

Referència Aranzadi: JUR 2004\218500.

— Què succeeix si l'empresa denega el permís per acollir-se a l'excedència?

Segons algunes sentències, el gaudi de l'excedència per cura no està condicionat a formalitat de cap tipus ni és d'aplicació l'exigència de la seva concessió prèvia per part de l'empresa com succeeix amb l'excedència voluntària. Per tant, el contracte de treball queda suspès a partir de la data fixada pel treballador o treballadora per a l'inici de l'excedència, i no incorre en faltes injustificades d'assistència pel fet que l'empresari o empresària no li hagi concedit l'excedència. De tota manera, es recomana sol·licitar l'excedència per escrit i presentar una demanda de reconeixement del seu gaudi abans de fer efectiu el dret.

— Es pot gaudir l'excedència amb contracte temporal?

No s'haurien d'establir limitacions a les persones treballadores amb contracte temporal per gaudir de l'excedència.

Sentència de referència: STSJ Castella - la Manxa núm. 1396/1999 (Sala Social), de 23 de novembre.

Referència Aranzadi: AS 1999\4023.

— Es necessita un mínim d'antiguitat en l'empresa?

No, per a aquest tipus d'excedència no es requereix cap antiguitat.

Sentència de referència: STSJ Comunitat Valenciana núm. 2942/1997 (Sala Social), de 25 de novembre.

Referència Aranzadi: AS 1997\4030.

— **L'excedència és remunerada?**

No, l'excedència no és remunerada.

— **Es pot cobrar la prestació per atur?**

No, no es pot cobrar la prestació per atur.

La negociació

Què negociar per millorar-ho?

1. Establir el mateix dret per a parelles de fet o en el supòsit de convivència en comú.
2. Dret a l'excedència fins que el fill o filla tingui 8 anys.
3. Dret a l'excedència de 3 anys per a la cura de familiars de fins a segon grau.
4. Establir que l'empresa cobreixi el lloc de treball vacant de la persona excedent.
5. Reservar el mateix lloc de treball durant tot el temps de l'excedència.
6. Dret a més temps d'excedència amb més garanties.
7. Fomentar que tant homes com dones s'acullin a l'excedència.

Convenis de referència per millorar les condicions de l'excedència

- **Ampliació de la reserva del lloc de treball:** (art. 63) XIV Conveni col·lectiu de l'empresa Ford España, S.A. 2006; (art.14) Conveni col·lectiu de l'empresa Autopistas Aumar, Sociedad Anónima, concessionària de l'Estat, 2006; (art. 14.1) I Conveni col·lectiu interprovincial d'empreses de centres de jardineria 2007.
- **Ampliació del temps de l'excedència per cura de familiars:** (art. 14.4) I Conveni col·lectiu interprovincial d'empreses de centres de jardineria 2007.

ALTRES PERMISOS

Mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització

Qui ho pot sol·licitar?

Persones treballadores per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Article de referència: 37.3.b de l'Estatut dels treballadors.

Condicions d'accés

Les persones han d'estar en alta i afiliades a la Seguretat Social.

En què consisteix el dret?

- **Durada:** Les persones treballadores tenen **2 dies** quan es produeix la mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari de familiars fins al segon grau de consanguinitat

o afinitat. Si la persona treballadora necessita desplaçar-se pot utilitzar **4 dies** de permís.

- **Retribució:** La persona no perd la remuneració durant els dies que s'absenta. Aquests dies són retribuïts.

Article de referència: 37.3.b de l'Estatut dels treballadors.

Com s'hi accedeix?

La persona treballadora ha d'avisar i justificar la seva absència presentant una carta a l'empresa en què expliqui què sol·licita; d'aquesta carta cal guardar una còpia. Si en l'empresa hi ha sol·licituds normalitzades, la persona treballadora només l'ha de complimentar i lliurar la documentació que se li sol·liciti per justificar els dies de permís.

Com es reconeix aquesta situació en la Seguretat Social?

No existeixen modificacions en la Seguretat Social.

Com procedir en cas de desacord amb l'empresa?

A partir del moment que l'empresa comuniqui, per escrit o davant d'un/a representant sindical, que no accepta l'accés o gaudi de la totalitat o d'alguna part del dret, el treballador o la treballadora té un termini de 20 dies per presentar una demanda en el jutjat social. El judici es realitza en els 5 dies següents a l'admissió de la demanda i la sentència és dictada en el termini de 3 dies. Aquesta sentència no es pot recórrer.

Per a una resolució al més ràpida possible, també es pot acudir al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article de referència: 138 bis de la Llei de procediment laboral.

La negociació

Què negociar per millorar-ho?

1. Recollir el seu redactat en el conveni col·lectiu.
2. Ampliar les circumstàncies que donen accés al permís. Exemples: assistir a consultes de reproducció assistida.
3. Ampliar els dies de permís depenent de les circumstàncies.

Convenis de referència per millorar les condicions de los permisos:

- **Flexibilització dels permisos no retribuïts:** (art. 33) Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses organitzadores del joc del bingo per a l'any 2005.

2. Assetjament sexual

DRET A NO PATIR ASSETJAMENT SEXUAL

Què és l'assetjament sexual per a la Llei d'igualtat?

L'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. L'assetjament sexual es considera discriminació per raó de sexe quan de la seva acceptació o rebuig depèn el gaudi d'un dret.

Articles de referència: 7.1 i 7.4 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

L'assetjament sexual no té perquè ser exercit per una persona superior, també poden maltractar companys de treball o persones que estan en la mateixa categoria que la persona assetjada sexualment. Relacionem algunes conductes que poden ser considerades assetjament sexual, des de la més lleu a la més greu: acudits de contingut sexual reiterats i no desitjats, floretes, acostaments, petició de cites de manera reiterada, gestos i mirades continus, preguntes insistents sobre la vida sexual, insinuacions constants, petició de relacions sexuals a canvi de favors laborals, abraçades i petons no desitjats, tocaments i pessics, acorralaments, actes sexuals sota pressió o assalt sexual.

Alguns possibles símptomes que ofereix una persona assetjada sexualment són: evitar estar tota sola amb la persona que assetja, absentisme laboral, símptomes psicossomàtics, baix rendiment en el seu treball, aïllament de la resta dels companys i companyes, intenció d'abandonar el lloc de treball, etc.

Com a representant sindical que s'ha de fer per prevenir-lo?

A. Conèixer les obligacions com a representant sindical, que són:

1. Sensibilitzar la plantilla de l'empresa sobre l'assetjament sexual. La Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya compta amb materials, com díptics, guies i publicacions, que es poden distribuir entre els treballadors i les treballadores.
2. Informar la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que puguin ser considerats assetjament sexual. La responsabilitat de construir un ambient que protegeixi la dignitat dels treballadors i les treballadores és de l'empresa.

Article de referència: 48.2 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

A més, i a causa de la complexitat d'abordar la negociació i la intervenció en casos d'assetjament sexual, es pot sol·licitar formació específica en el sindicat o plantejar-se assumir les funcions d'assessor o assessora en assetjament sexual. Com que en la majoria dels casos les persones assetjades sexualment són dones, es recomana que la figura de l'assessora l'exerceixi una dona.

B. Conèixer les obligacions de l'empresa respecte a l'assetjament sexual, que són:

1. Promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
2. Dissenyar procediments específics per a la seva prevenció.
3. Dissenyar un procediment específic de denúncies o reclamacions que pugui formular qui hagi estat objecte d'assetjament.
4. Establir mesures, negociades amb la representació sindical, com, per exemple, codis de bones pràctiques, campanyes d'informació o accions de formació.

Article de referència: 48.1 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Com a representant sindical que s'ha de fer davant un cas d'assetjament sexual?

Tenir formació en gènere:

Saber quins són els mecanismes de suport i acolliment per a la persona que sol·licita ajuda. Reflexionar sobre els propis prejudicis. No jutjar la dona assetjada ni immiscir-se en la seva vida privada. Intentar crear un ambient en el qual la persona que pateix assetjament senti que pot presentar la denúncia o consultar els seus dubtes. No forçar la persona assetjada a denunciar i intentar aconseguir la major informació possible. Tractar amb serietat i comprensió tota la denúncia. Fer un seguiment de tot l'expedient perquè no es produeixin represàlies posteriors. Donar suport en tot moment a la persona que pateix assetjament.

Conèixer les diferents vies de resolució i els seus problemes:

Davant un cas d'assetjament sexual es poden donar diverses formes de resolució, que no impliquen necessàriament actuacions jurídiques.

1. Via empresarial: Si l'empresa compta amb un conveni col·lectiu que té un procediment de denúncia de l'assetjament sexual, com també la seva forma de sanció, es pot activar aquest recurs. Es recomana introduir en el conveni col·lectiu el procediment de denúncia i la forma de sanció per solucionar de manera ràpida l'assetjament sexual, i sense haver de recórrer a un altre tipus de vies, molt més llargues i difícils.

2. Si l'empresa no compta amb mesures pròpies per solucionar els casos d'assetjament sexual, o la representació sindical i la persona afectada no està d'acord en com ha estat solucionat per l'empresa, es pot obrir la **via d'Inspecció de Treball**.

Aquesta via només s'obre si la persona afectada presenta una denúncia. La Inspecció de Treball ha d'investigar i sancionar els fets quan consideri que no es compleix la legislació. Si la Inspecció de Treball considera que existeix una vulneració dels drets fonamentals, el cas passa als jutjats socials.

3. Via jutjat social: En casos de vulneració dels drets fonamentals, s'aplica la inversió de la càrrega de la prova. Això vol dir que les persones acusades han de demostrar que no hi ha assetjament sexual. Ara bé, perquè s'apliqui la inversió de la càrrega de la prova el jutge o jutgessa ha d'observar que hi ha indicis suficients que s'ha produït la vulneració d'un dret fonamental. Per això és convenient aportar totes les proves possibles: testimonis, trucades de telèfon, correus electrònics, missatges, cartes, diari dels fets, els informes de la Inspecció de Treball, etc.

Fer un seguiment de tot l'expedient, fins i tot després que es tanqui el cas per evitar represàlies.

Saber on acudir: Si **no se sap** com dur a terme un assessorament sobre assetjament sexual, s'ha de sol·licitar ajuda a la responsable de la Dona de la federació o territori. Les adreces i telèfons es poden consultar als annexos d'aquesta guia.

Preguntes freqüents:

— **Pot interposar el/la representant sindical una denúncia per la víctima?**

No, la persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual.

Article de referència: 12.3 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

— **Qui és responsable de prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual?**

En casos d'assetjament sexual es responsabilitza l'empresa sempre que, tot i conèixer el que succeïa, no hagi pres les mesures necessàries per impedir-ho. Per això és important que la representació sindical doni a conèixer les condicions o els comportaments que puguin constituir assetjament sexual.

Article de referència: 8.13 del text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social.

— **Quin tipus d'infracció és l'assetjament sexual?**

L'assetjament sexual és una infracció molt greu, el responsable de la qual és l'empresa, sempre que, tot i saber el que passava, no hagi fet res per impedir-ho.

Article de referència: 8.13 del text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social.

— **La persona assetjadora pot ser acomiadada?**

Sí, la persona assetjadora sexualment comet una falta molt greu i pot ser objecte d'acomiadament disciplinari.

Article de referència: 54.2.G de l'Estatut dels treballadors.

La negociació

Què s'ha de negociar com a representant sindical?

El conveni ha de recollir:

- a. la definició d'assetjament sexual, que pot ser més àmplia i concreta que la recollida en la llei, ja que s'aplicarà en les diferents vies de resolució. Les definicions que es recullen en els convenis col·lectius, sempre que no siguin inferiors a la llei, serveixen de referent en els processos legals que s'obrin per via laboral.
- b. les mesures preventives dirigides a eradicar l'assetjament sexual, no només en el lloc de treball, sinó també en el marc de l'accés a l'ocupació i la formació.
- c. el procediment per a la denúncia dins de l'empresa.
- d. la forma de sanció.
- e. la figura d'un assessor o assessora que tingui formació específica i assisteixi en casos d'assetjament sexual

Convenis de referència per millorar les condicions de treball i prevenir l'assetjament sexual

— **Definició àmplia:** Conveni provincial de la indústria siderometal·lúrgica de Barcelona, Conveni provincial de la siderometal·lúrgia de Tarragona.

— **Protocol d'actuació:** XI Conveni col·lectiu laboral de l'hostaleria de les Illes Balears.

L'ASSETJAMENT SEXUAL EN EL PLA D'IGUALTAT

La Llei orgànica d'igualtat genera noves obligacions a la representació sindical: primer, fer sensibilització sobre assetjament sexual dirigida a l'empresa i, segon, informar la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que puguin ser considerats assetjament sexual. Tanmateix, de vegades és complicat detectar l'assetjament sexual o un ambient laboral que el fomenti. A continuació s'ofereixen una sèrie de preguntes per mitjà de les quals es pot esbrinar si en l'empresa hi ha o no un ambient que facilita l'assetjament sexual.

Hi ha un ambient que fomenta l'assetjament sexual en l'empresa?

Hi ha moltes dones contractades de forma eventual o temporal en el centre de treball?

Són habituals els comentaris i acudits de tipus sexual en el centre de treball?

Hi ha imatges i/o cartells de caràcter eròtic o pornogràfic en el centre de treball?

Es fan comentaris suggeridors i/o poc respectuosos sobre el cos i la vestimenta de les persones en el centre de treball?

Poden existir casos d'assetjament sexual en l'empresa?

Es té constància que alguna de les companyes ha sofert freqüents o tocaments indesitjats per part d'algun company/a, cap o client/a?

Se sap si alguna companya té la seva mobilitat física reduïda per temor a trobar-se amb algun/a cap, company/a que li ha fet comentaris sobre la seva vida sexual o el seu aspecte físic?

Se sap si alguna companya rep comentaris sobre la seva vida sexual o aspecte físic d'algun/a cap, company/a, client/a en particular?

Se sap si alguna companya ha sofert algun assalt o agressió física per part d'algu del treball: company o companya, cap, client o clienta?

Què es pot fer dins el Pla d'igualtat?

El procés de sensibilització contra l'assetjament sexual és una obligació de la representació sindical. A les secretaries de la Dona hi ha material i fulletons que ofereixen informació a les persones treballadores sobre què és l'assetjament sexual, quines actituds i comportaments poden ser considerats assetjament sexual i quines mesures es poden prendre davant d'un cas d'assetjament. El Pla d'igualtat pot reco-

lir des de l'obligació de distribuir material de sensibilització a la plantilla, la realització d'unes jornades de prevenció o el compromís de fomentar la contractació indefinida entre les dones per evitar situacions de risc.

Tot i que la responsabilitat de prevenir i actuar en cas d'assetjament sexual és de l'empresa, és important que en la negociació col·lectiva la representació sindical introdueixi una sèrie d'elements per tal de comptar amb instruments amb els quals actuar davant d'un cas d'assetjament sexual.

En la negociació col·lectiva o com una part del desenvolupament del Pla d'igualtat s'ha d'introduir:

1. la definició d'assetjament sexual, diferenciant entre xantatge sexual i assetjament sexual ambiental,
2. les mesures preventives dirigides a eradicar l'assetjament sexual no sols en el lloc de treball, sinó també en el marc de l'accés a l'ocupació i la formació,
3. desenvolupar el procediment per a la denúncia dins de l'empresa,
4. especificar la forma de sanció i
5. implantar la figura d'un assessor o assessora que tingui formació específica i assisteixi en casos d'assetjament sexual.

Així mateix, en el Pla d'igualtat s'ha d'especificar les obligacions que tenen les empreses per llei, que són les següents:

1. promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe,
2. dissenyar procediments específics per a la seva prevenció,
3. dissenyar un procediment específic de denúncies o reclamacions que pugui formular qui hagi estat objecte d'assetjament i
4. establir mesures negociades amb la representació sindical, com, per exemple, codis de bones pràctiques, campanyes d'informació o accions de formació.

Si en l'empresa no hi ha cap d'aquestes mesures i es produeix un cas d'assetjament sexual que és urgent resoldre, el més convenient és consultar amb la Secretaria de la Dona de la federació o del territori.

3. Plans d'igualtat

Què és un pla d'igualtat?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures que s'adopten després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Entenem empresa com a qualsevol organització que contracti personal, incloent-hi organitzacions sense ànim de lucre, fundacions, etc.

Article de referència: 46 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

A què i a qui obliga la llei?

La Llei orgànica d'igualtat obliga les empreses a negociar mesures antidiscriminatòries i plans d'igualtat amb la representació sindical. Ara bé, en cas que no s'arribi a un acord entre la representació sindical i l'empresa, aquesta té l'obligació de portar a terme un pla d'igualtat.

En totes les empreses: Es té l'obligació de negociar mesures antidiscriminatòries i d'acció positiva, independentment del nombre de persones que estiguin contractades. L'empresa ha de portar a terme mesures antidiscriminatòries i d'acció positiva.

Article de referència: 45 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Empreses de menys de 250 treballadors i treballadores: Les empreses han de negociar **mesures antidiscriminatòries** i d'acció positiva amb la representació dels treballadors i treballadores. En cas de no arribar a un acord, l'empresa té l'obligació de portar a terme mesures antidiscriminatòries i accions positives.

Article de referència: 45 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Empreses de més de 250 treballadors i treballadores amb conveni propi: Tenen l'obligació de negociar un **pla d'igualtat** amb la representació sindical. Si no s'arriba a un acord, l'empresa igualment ha de portar a terme un pla d'igualtat.

Article de referència: 85.2.a de l'Estatut dels treballadors i 45.2 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Empreses de més de 250 treballadors i treballadores sense conveni propi: S'han d'atènyer a les normes que expliciti el **conveni sectorial** respecte a aquesta matèria. Si el conveni sectorial recull l'obligació de negociar i portar a terme un pla d'igualtat, les empreses que s'hi acullin l'hauran de fer.

Article de referència: 85.2.b de l'Estatut dels treballadors.

Empreses sancionades perquè no compleixen el principi d'igualtat de tracte: Han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació amb els i les representants sindicals, quan l'autoritat laboral decideixi substituir les sancions pel desenvolupament i l'elaboració d'un pla d'igualtat.

Article de referència: 45.4 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Les empreses de menys de 250 treballadors i treballadores que vulguin fer un pla d'igualtat de manera voluntària no tenen cap restricció legal per fer-lo, sempre que es consulti la representació legal.

Article de referència: 45.5 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

NO OBLIDEU QUE L'ARTICLE 7, PARÀGRAF 13, DEFINEIX COM GREU "NO COMPLIR LES OBLIGACIONS QUE EN MATÈRIA DE PLANS D'IGUALTAT ESTABLEIX L'ESTATUT DELS TREBALLADORS O EL CONVENI COL·LECTIU QUE SIGUI D'APLICACIÓ."

Quan es pot començar a negociar el Pla d'igualtat?

Per a les empreses que estan obligades a portar a terme un pla d'igualtat perquè tenen més de 250 treballadors i treballadores o perquè les obliga un conveni superior a l'empresa, l'inici el marca la Llei, tal com s'estableix en la disposició transitòria quarta: "És d'aplicació en la negociació subsegüent a la primera denúncia del conveni que es produeixi a partir de l'entrada en vigor de la Llei orgànica d'igualtat."

Quin paper té la representació sindical?

La representació pot prendre la iniciativa a l'hora de proposar i portar a terme un pla d'igualtat, negociar-lo, implantar-lo i vetllar pel seu compliment. Atès que la Llei atorga l'obligació empresarial de negociar però no d'arribar a un acord, és especialment important la fase de diagnòstic en la qual es poden observar les discriminacions que poden existir a l'empresa, perquè, si es poden mostrar d'una manera quantitativa aquestes deficiències, el poder de negociació serà molt més alt.

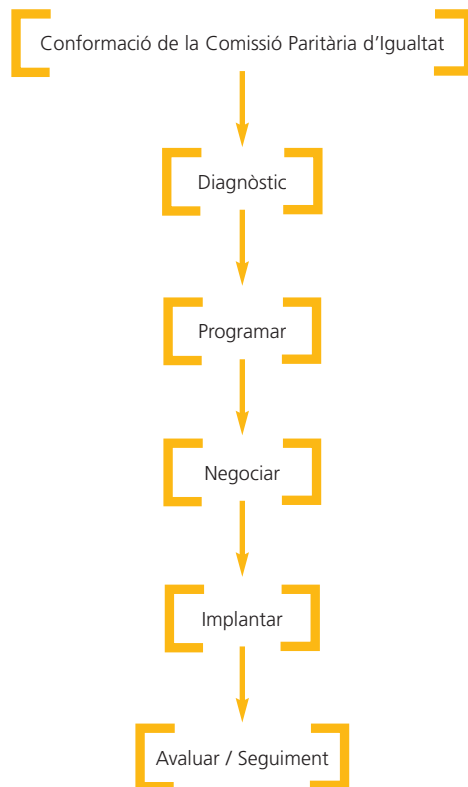
Articles de referència: 45.1, 45.2, 45.4 i 45.5 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Com dur a terme un pla d'igualtat?

Cada empresa necessita una plataforma que es responsabilitzi d'assignar funcions, marcar els terminis, negociar les mesures, etc., del Pla d'igualtat. La Comissió Paritària d'Igualtat és l'organisme que permet ordenar i distribuir tota la feina que comporta el Pla d'igualtat.

Després de la constitució de la Comissió Paritària d'Igualtat i atès que el Pla d'igualtat s'ha de dissenyar tenint en compte la realitat concreta de cada empresa, el primer que es fa és un diagnòstic per tal de veure en quins punts l'empresa necessita millorar.

A partir dels resultats de l'anàlisi, la representació sindical decideix quines accions són les més convenientes i es programen els objectius, preferentment de manera quantitativa. Després de la fase de diagnòstic i programació, passem al procés de negociació amb l'empresa, en el qual es decideixen quines accions concretes, prioritàries, han de conformar el Pla d'igualtat. Probablement, no es podran portar a terme totes les accions que es proposin en la fase de programació, atès que en les negociacions sempre es deixen alguns punts. En el pla introduïrem les propostes que s'hagin considerat necessàries i que s'hagin acordat amb l'empresa, però ara amb uns objectius i uns terminis ja pactats amb l'empresa. El Pla d'igualtat que es porti a terme serà el resultat del procés de negociació amb l'empresa. Després que hagi transcorregut el temps suficient i comencin a vèncer els terminis fixats, es fa un seguiment i una avaluació dels objectius i les accions establertes. És imprescindible que en totes les fases hi hagi una persona o grup de persones que es responsabilitzi de portar a terme les diferents fases perquè el treball no es dilueixi i per informar la resta de la plantilla de quines accions es fan i com s'estan portant a terme.



Conformació de la Comissió Paritària d'Igualtat:

Encara que tota l'estructura de l'empresa ha d'estar informada i involucrada en el desenvolupament del Pla d'igualtat, no tots els membres de la representació sindical ni de la direcció de l'empresa han de participar en tots els detalls de l'elaboració del Pla d'igualtat. Es constitueix una comissió paritària d'igualtat amb les persones amb representació sindical i de la direcció, que són qui s'encarreguen de portar a terme el treball i d'informar la resta de l'empresa.

Diagnòstic:

El primer pas necessari per elaborar un bon pla d'igualtat és fer un diagnòstic. A partir de l'anàlisi de l'empresa es poden observar els àmbits que és necessari millorar, els problemes i les situacions de discriminació. De vegades és complicat recopi-

lar tota la informació necessària per tenir una visió completa de totes les àrees en què ens agradaria intervenir. Tanmateix, això no ha d'impedir que s'actui en aquelles àrees en les quals s'observa la necessitat de millorar. En el següent apartat de la guia s'exposen els eixos bàsics que han de ser analitzats. Com ja s'ha explicat, encara que l'empresa ha de negociar el Pla d'igualtat amb la representació sindical, en cas de no arribar a un acord, l'empresa pot, de forma unidireccional, desenvolupar un pla d'igualtat, però si nosaltres comptem amb un bon diagnòstic serà molt més complicat ignorar les nostres propostes. El diagnòstic no s'ha de fer de forma precipitada i no és estrany que s'allargui alguns mesos segons la mida de l'empresa o dels anys que fa que funciona.

Programació:

Després del diagnòstic, la representació sindical ha de plantejar a l'empresa mesures adequades per solucionar la situació. És molt important fixar prioritats i desenvolupar un programa d'actuació, un calendari, que especifiqui les mesures que inclou el Pla d'igualtat ideal, els seus objectius i el seu termini de consecució. Igualment important és l'assignació de responsabilitats a persones concretes, fixar els terminis de revisió per avaluar l'eficàcia del Pla d'igualtat i, sobretot, dotar-lo del suficient pressupost econòmic.

Negociació:

Empresa i sindicat han de negociar les mesures que s'han d'incloure en el Pla d'igualtat conjunt, els àmbits d'actuació, els objectius que es pretenen aconseguir i en quin temps. També s'han d'establir els terminis en què es farà l'avaluació dels objectius fixats. Es nomena les persones responsables de vetllar pel compliment d'aquests objectius en el termini establert. L'última fase d'aquesta etapa és difondre el Pla d'igualtat definitiu entre la plantilla i la resta de persones que componen l'empresa.

Implantació:

El Pla d'igualtat s'engega, i es comença a actuar en els diferents àmbits de l'empresa, tenint sempre molt clar quina és la persona o persones responsables de portar-ho a terme, els objectius i els terminis fixats. La Comissió Paritària d'Igualtat ha de vetllar perquè la implantació del Pla d'igualtat es porti a terme segons les normes negociadores.

Avaluació i seguiment:

Cada cert temps s'ha d'avaluar que els objectius es compleixin dins del termini i comprovar que realment les mesures implantades són eficaces per assolir la igualtat i eliminar la discriminació entre homes i dones. El Pla d'igualtat no és un procés que es faci una sola vegada en la vida de l'empresa, sinó que, cada cert temps, se n'haurà de fer un seguiment per veure que els elements corregits en el primer Pla d'igualtat no es repeteixen quan es deixa de fer una intervenció activa.

Quines matèries inclou un pla d'igualtat?

Les matèries que ha d'incloure un pla d'igualtat les marquen les mateixes necessitats de l'empresa. Això no obstant, a continuació es mostren unes fitxes que poden ajudar a fer un diagnòstic de la situació i a visibilitzar punts centrals en l'empresa, com l'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre homes i dones, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els quals s'hauria d'intervenir sempre.

Articles de referència: 46.2 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

A quines dades té accés la representació sindical per llei?

Hem dit anteriorment que per elaborar un pla d'igualtat eficaç és necessari fer una anàlisi dels problemes concrets de cada empresa. Per portar a terme aquesta anàlisi, la representació sindical necessita tenir una sèrie de dades que indiquin quines àrees necessiten ser millorades. Per això és tan important saber a quin tipus d'informació i a quines dades tenen accés els/les representants sindicals.

La Llei orgànica d'igualtat atorga a la representació sindical el dret de rebre informació sobre els plans d'igualtat almenys anualment. Aquesta informació ha de ser relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Ha d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, com també sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa i, si s'ha implementat un pla d'igualtat, informació sobre la seva aplicació.

Articles de referència: 64.1.1, segon paràgraf, de l'Estatut dels treballadors.

A més, lleis anteriors atorguen a la representació sindical un seguit de drets sobre l'accés a la informació. Segons la llei, la representació sindical té dret a la informació següent:

1. Una **còpia bàsica** de tots els **contractes**, excepte els de l'alta direcció, amb les dades següents: tipus de contracte, categoria professional de la persona contractada, salari base inicial i els seus complements, periodicitat del pagament, durada i distribució de la jornada, durada de les vacances i formes d'atribució d'aquestes, quan sigui procedent, el conveni aplicable en cada cas i els terminis de preavis en el supòsit d'extinció del contracte de treball.
2. El **cens laboral** en el qual pot trobar dades sobre el sexe, l'edat, l'antiguitat i la categoria professional dels homes i les dones en l'empresa.

Articles de referència: 8.3.a i 64.1.2 de l'Estatut dels treballadors; art. 6 del Reial decret 1844/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors en l'empresa.

3. Les decisions empresarials sobre els plans de formació professional en l'empresa.
4. Les decisions empresarials en la implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.
5. Informació de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
6. Conèixer, almenys de forma trimestral, les estadístiques sobre els índexs d'absentisme i les seves causes.
7. Conèixer el nombre d'accidents de treball, de malalties professionals i les seves conseqüències.

Article de referència: 64 de l'Estatut dels treballadors.

També té accés a:

1. **TC-2.** Proporciona informació sobre el sexe de les persones que treballen en l'empresa, el nombre de dies per incapacitat temporal i malaltia professional d'homes i dones, com també informació sobre reducció de jornada per maternitat/paternitat que es gaudeix a temps parcial.

Com accedir a un altre tipus d'informació?

Encara que hi ha dades a les quals la representació sindical té dret per llei, hi ha d'altres que només són accessibles si l'empresa les lliura. S'ha de pactar amb l'empresa quines dades cedirà a la representació sindical per fer un bon diagnòstic.

Quins avantatges té per a l'empresa portar a terme un pla d'igualtat?

Distintiu d'igualtat

El Ministeri de Treball i Assumptes Socials (MTAS) crearà un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats envers els seus treballadors i treballadores, que podrà ser utilitzat en el tràfic comercial de l'empresa i amb finalitats publicitàries. La concessió d'aquest distintiu la realitzarà una comissió formada pel MTAS i els agents socials. Entre altres criteris es tindrà en compte la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció i en els diferents grups i categories professionals de l'empresa, l'adopció de plans d'igualtat o altres mesures innovadores de foment de la igualtat, així com la publicitat no sexista dels productes o serveis de l'empresa. El Ministeri de Treball i Assumptes Socials controlarà que les empreses que obtinguin el distintiu mantinguin permanentment l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats amb els seus treballadors i treballadores, i en cas d'incomplir-les, els retirarà el distintiu.

Articles de referència: 50.1, 50.2, 50.3, 50.4 i 50.5 de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

4. Fitxes plans d'igualtat

Fitxes de diagnòstic i intervenció per a dades obtingudes per llei

Com s'ha explicat anteriorment, hi ha dades a les quals la representació sindical té accés per llei. En aquesta secció, s'han elaborat fitxes model a partir d'aquestes dades amb la voluntat que serveixin per generar un diagnòstic prou clar que permeti veure quines àrees és imprescindible millorar.

Tant les preguntes com les mesures d'acció positiva no estan recollides de manera exhaustiva, només pretenen ser una aproximació i donar pistes a la representació sindical de com enfrontar-se al diagnòstic en les seves empreses.

Consell: És recomanable tenir el cens laboral en un arxiu informàtic que permeti fer taules automàticament, per no haver de fer-les manualment. Si l'empresa compta amb aquesta informació en arxiu informàtic, es pot sol·licitar d'aquesta forma argumentant que la manejabilitat de les dades és imprescindible per portar a terme la tasca sindical.

Estructura bàsica de la plantilla 1 (sexe x edat)

| Edat | Homes | Dones | Total | % dones |
|-------|-------|-------|-------|---------|
| 16-21 | | | | |
| 23-35 | | | | |
| 36-45 | | | | |
| 46-55 | | | | |
| 56-65 | | | | |
| Total | | | | |

Font de les dades:

La representació sindical té accés al cens laboral. A partir d'aquest cens, en què hi ha dades sobre el sexe, l'edat, l'antiguitat i la categoria professional de la plantilla, pot elaborar una taula com la que es mostra.

Article de referència: art. 6 del Reial decret 1844/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors en l'empresa.

Per què és important fixar-se en l'edat?

La primera dada que hem d'analitzar és si en l'empresa el nombre total d'homes i dones està equilibrat. Si no és així, la primera intervenció ha d'anar adreçada a igualar la presència femenina i la masculina. D'altra banda, sabem que homes i dones tenen pautes diferents en el mercat laboral. Els homes tenen generalment trajectòries més estables i romanen en el mercat laboral independentment de la seva edat. El cicle laboral de les dones no és tan continu i es pot veure afectat per les obligacions de cura que socialment se'ls imposa i que elles accepten de forma voluntària o no. Aquest quadre serveix per veure tres coses:

1. Si tenim igual nombre de dones i homes en la plantilla,
2. si les dones en l'empresa estan representades en tots els grups d'edat i
3. si l'absència de les dones en algun tram d'edat té a veure amb les seves responsabilitats de cura o qualsevol altra causa que tingui a veure amb el seu sexe i que pugui ser solucionada.

Preguntes que ens hem de fer:

1. Hi ha equilibri entre homes i dones a la plantilla?
2. Hi ha més d'un 60% d'homes?
3. Hi ha més d'un 60% de dones?
4. En tots els grups d'edat, hi ha un equilibri entre homes i dones?
5. Si les dones no estan representades en algun grup d'edat, quin és el motiu? Pot ser a causa de la incompatibilitat de la seva feina amb les obligacions de cura?

Interpretació de la taula:

S'hi han d'observar els percentatges d'homes i dones. L'ideal és que en les columnes que apareixen a la dreta no hi hagi un percentatge inferior al 40% ni superior al 60%. Si homes i dones tenen una distribució desigual en la plantilla, s'hauran de dur a terme accions positives per equilibrar la composició dels sexes en l'empresa. Si les dones estan absents en els trams d'edat en els quals és molt possible que tinguin al seu càrrec persones dependents, s'ha d'actuar en aquesta direcció.

Mesures d'acció positiva que cal portar a terme:

L'objectiu de la representació sindical és que les persones no abandonin el mercat laboral, perquè és mitjançant el treball que s'accedeix de forma directa a la independència econòmica i a les prestacions socials bàsiques, com l'atur o la jubilació. És per això que cal tenir en compte les reflexions següents:

1. Si observem que falten dones en el total, s'han de negociar accions positives que fomentin la seva contractació o reservar quotes de caràcter transitori fins que s'equilibri el pes d'homes i de dones en la contractació.
2. A l'hora de contractar es pot negociar el següent:
 - a. que la representació sindical estigui present en tot el procés de selecció,
 - b. que les ofertes estiguin redactades en un llenguatge no sexista,
 - c. que es revisin les proves de manera que només es tingui en compte la capacitat per al desenvolupament del lloc de treball, l'experiència i la qualificació, i no altres habilitats diferents.
3. Si s'observa que falten dones en els trams d'edat en què es poden estar responsabilitzant de la cura de persones dependents, s'hauran d'aplicar els drets de conciliació ja recollits per llei, ampliar-los o modificar-los perquè s'adeqüin a la nostra realitat. Sempre tenint en compte que és més recomanable canvis en la distribució de la jornada abans que ampliar els drets de conciliació. Recentment, els tribunals donen la raó a aquelles persones que reclamen un

canvi de torn per conciliar la seva vida laboral i familiar, enlloc d'una reducció de jornada.

4. Si s'observa que falten dones en trams d'edat que no tenen a veure amb responsabilitats de cura, s'ha d'esbrinar què succeeix i en quina mesura es pot solucionar. Vegeu els exemples 1 i 2.

Fomentar que els homes amb responsabilitat de cura accedeixin als drets de conciliació igual que les dones i en facin ús.

Exemple 1: En una empresa en què les dones treballen en la cadena de muntatge, quan s'emplena aquesta taula s'observa que desapareix el grup d'edat de 56 a 65 anys, perquè aquest tipus de feina és molt dura quan es té determinada edat. La representació sindical ha proposat portar a terme una formació específica per a aquest grup de dones i ubicar-les en altres llocs de treball en què la feina no sigui tan dura, per tal d'impedir que siguin expulsades del mercat laboral.

Exemple 2: En una empresa en la qual el 90% de la plantilla són homes i les dones estan en els trams d'edat que van dels 25 als 45 anys, la representació sindical ha desenvolupat accions positives perquè l'empresa contracti més dones.

Estructura bàsica de la plantilla 2 (sexe x antiguitat)

| Edat | Homes | Dones | Total | % dones |
|---------------------------------|-------|-------|-------|---------|
| Més de 30 anys | | | | |
| Més de 15 anys però menys de 30 | | | | |
| Més de 10 anys però menys de 15 | | | | |
| Més de 5 anys però menys de 10 | | | | |
| Menys de 5 anys però més d'1 | | | | |
| Menys d'1 any | | | | |

Font de les dades:

La representació sindical té accés al cens laboral. Amb aquest cens, en què hi ha les dades sobre el sexe, l'edat, l'antiguitat i la categoria professional de la plantilla, es pot construir una taula com la que es mostra.

Article de referència:

Art. 6 del Reial Decret 1844/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors en l'empresa.

Advertiment: Aquesta taula s'ha elaborat pensant en empreses que fa molts anys que funcionen. Naturalment, es poden canviar els trams d'antiguitat perquè sigui més visible l'evolució de la contractació en cada cas particular.

Per què és important fixar-se en l'antiguitat?

A partir de l'antiguitat es pot observar l'evolució de la contractació en l'empresa.

Es pot veure si homes i dones han estat contractats/des i retinguts/des de forma equilibrada al llarg de la vida de l'empresa.

Preguntes que ens hem de fer:

1. Des del tram de major antiguitat fins al de menor antiguitat, les dones i els homes estan contractats de forma equilibrada? En el quadre de mostra, s'observa que des dels inicis de l'activitat empresarial fins a l'actualitat la contractació de les dones ha disminuït? Per què?
2. Existeix algun tram d'antiguitat en el qual estigui infrarepresentat algun dels dos sexes?
3. L'antiguitat en les empreses és la mateixa entre homes i dones?
4. Existeix algun tram en el qual les dones no estan presents?
5. Quina ha estat la causa d'aquesta absència?
6. Si efectivament les dones tenen una antiguitat molt inferior als homes, ¿existeixen plusos o drets associats a l'antiguitat?

Interpretació de la taula:

Si les dones tenen una evolució en la contractació a la baixa o molt diferent a la masculina, ens hem de preguntar per què. A més, si s'observa que les dones s'han introduït en la plantilla recentment, s'ha de tenir en compte que totes aquelles millores salarials o complements associats a l'antiguitat perjudicaran de forma indirecta les dones. Si s'observa que les dones estan absents en algun tram, ens podem preguntar què ho ha condicionat.

Exemple: Una empresa introdueix en el perfil professional d'una categoria una titulació que no és necessària per al desenvolupament del treball i que exclou moltes dones, perquè és una opció formativa molt masculinitzada. Com a conseqüència d'aquesta mesura, les dones desapareixen del tram d'antiguitat en què s'ha implantat aquesta mesura.

Mesures d'acció positiva que cal portar a terme:

1. Revisar els criteris d'establiment d'aquells complements que tinguin a veure amb l'antiguitat, perquè si en l'empresa existeix una diferència molt acusada entre l'antiguitat d'homes i dones, associar els plusos a aquest factor pot discriminar de forma indirecta les dones.
2. Si la contractació de les dones ha evolucionat a la baixa, ens hem de preguntar per què i incidir a fi que aquest fenomen no es repeteixi.

Condicions laborals

| Taula 1.1: Contractació | | | | | |
|-------------------------|--------------------|-------|---|-------|---|
| Tipus de contracte | | Homes | % | Dones | % |
| Contractació atípica | Indefinit | | | | |
| | Eventual | | | | |
| | Obra i sevei | | | | |
| | Substitució | | | | |
| | Formació | | | | |
| | Pràctiques | | | | |
| | Per ETT | | | | |
| | Subcontractació | | | | |
| | Treball a domicili | | | | |
| | Interins/es | | | | |

Font de les dades:

La representació sindical té accés a una **còpia bàsica** del contracte de totes les persones de la plantilla. A partir d'aquestes còpies bàsiques es pot construir una taula com la que es mostra. Aquesta taula serveix per veure si hi ha discriminacions indirectes de gènere en la plantilla.

Article de referència: 8.3 de l'Estatut dels treballadors.

Per què és important fixar-nos en la forma de contractació?

Encara que no ha de ser el cas de la vostra empresa, habitualment les dones s'insereixen en la contractació **no** indefinida. Si l'empresa o els convenis estableixen millores i drets per a les persones contractades de forma indefinida i oblidada les persones que estan contractades de forma temporal es discrimina de forma indirecta les dones.

Preguntes que ens hem de fer:

1. Les dones estan concentrades en la contractació no indefinida?
2. En el conveni es recullen els mateixos drets per al personal indefinit que per a les persones contractades de forma atípica?
3. Si es recullen els mateixos drets, en gaudeixen els dos col·lectius de la mateixa manera?
4. Les persones amb contracte atípic tenen les mateixes possibilitats de promocionar que les indefinides?
5. El salari per hora en la mateixa categoria professional és igual per a la plantilla contractada de forma indefinida que per a la resta?
6. Existeixen complements salarials que premien l'antiguitat i l'estabilitat en l'ocupació?

Interpretació de la taula:

Si després d'elaborar la taula s'observa que la concentració d'homes i dones en contractació indefinida és superior al 60% per als homes i inferior al 40% per a les dones, estem davant d'un cas de clara desigualtat que és necessari corregir. Si s'observa que en l'empresa les dones estan localitzades en la contractació no indefinida, ens hem de fixar bé que en les pràctiques de l'empresa i en el conveni col·lectiu no hi hagi drets i avantatges que es reconeguin només a les persones contractades de forma indefinida, perquè estariem davant d'una discriminació indirecta.

Mesures d'acció positiva que cal portar a terme:

Si en l'empresa existeix una diferència clara entre com es contracta els homes i com es contracta les dones, es poden proposar les accions següents:

- Establir que en l'àmbit d'aplicació del conveni figurin de manera expressa les persones contractades de forma atípica.
- Assegurar que les persones contractades de forma atípica tenen accés a tots els drets reconeguts en el conveni.
- Acordar amb l'empresa el foment de la contractació indefinida de dones fins a igualar-la amb la dels homes i establir un percentatge mínim de contractació indefinida.
- Acordar amb l'empresa l'establiment d'una quota màxima de contractació temporal.
- Eliminar les referències a treballadors fixos en matèria de beneficis socials; i establir que aquests es contemplin per a persones contractades de forma atípica.

- Fer un estudi previ del percentatge de dones i homes que es veurien afectats per la subcontractació.
- Revisar els complements salarials que tenen a veure amb l'estabilitat.

Cas: També és important fixar-se en les formes d'accés a la feina. No és estrany que en la mateixa empresa les dones tinguin més contractes temporals que els homes abans de ser contractades de forma fixa, mentre que els homes o bé entren en l'empresa amb contractació indefinida o bé tenen períodes més curts de contractació temporal.

| Taula 1.2: Jornada laboral | | | | |
|----------------------------|-------|---|-------|---|
| Tipus de jornada | Homes | % | Dones | % |
| Jornada completa intensiva | | | | |
| Jornada completa partida | | | | |
| Jornada parcial | | | | |
| Jornada reduïda | | | | |

Font de les dades:

Per mitjà de la **còpia bàsica** es poden obtenir les dades per cobrir aquesta taula, atès que als contractes ha de constar el tipus de jornada que farà la persona contractada.

Article de referència: 8.3 de l'Estatut dels treballadors.

Preguntes que ens hem de fer:

1. Quin percentatge d'homes està contractat amb una jornada completa respecte a les dones?
2. Quin percentatge d'homes està contractat amb una jornada parcial respecte a les dones?
3. Quin percentatge d'homes està contractat amb una jornada reduïda respecte a les dones?

Interpretació de la taula:

Les dones són el col·lectiu que té un percentatge més alt de contractació parcial o de reducció de jornada. Si després d'elaborar la taula es constata que més d'un 60% dels homes i menys d'un 40% de les dones tenen contractació a jornada completa, s'està davant d'un desequilibri molt fort i, per tant, és necessari emprendre accions positives.

Mesures d'acció positiva que cal portar a terme:

- Especificar que tots els drets laborals recollits en el conveni s'apliquin a tot les persones contractades, independentment del tipus de jornada.
- Fomentar la contractació a jornada completa de dones.
- Flexibilitzar la jornada ordinària perquè no sigui necessari acollir-se als drets de conciliació. Entrada i sortida flexible.
- Foment de l'accés a la jornada reduïda per a la cura entre els homes.
- Controlar que no s'estigui aplicant un salari inferior al proporcional, al menor temps de treball, a les persones contractades a temps parcial.

Representativitat de les dones

Taula 1.3: Segregació ocupacional

| Categories professionals | Homes | Dones | Total | % Dones |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|---------|
| Administració dades mestres | | | | |
| Administratiu/va | | | | |
| Administratiu/va especialista | | | | |
| Emmagatzemador/ra | | | | |
| Anàlisi financera de projectes | | | | |
| Anàlisi pressupostari i de costus | | | | |
| Analista laboratori | | | | |

Font de les dades:

La representació sindical té accés al cens laboral, on hi ha les dades sobre el sexe, l'edat, l'antiguitat i la categoria professional de la plantilla, i permet construir una taula com la que es mostra.

A més, en la nova Llei orgànica d'igualtat s'afirma que "la representació sindical té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclou dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals". A partir de les còpies bàsiques dels contractes i de la informació sobre nivells professionals es pot construir una taula com la que es mostra, que permet observar si en l'empresa hi ha segregació horitzontal.

Article de referència: 64.1 de l'Estatut dels treballadors.

Per què és important fixar-nos en les categories professionals?

En el mercat laboral les dones i els homes ocupen sectors ocupacionals molt diferents. Sovint aquesta divisió d'ocupacions també es presenta en les empreses en què hi ha alguns departaments o categories professionals molt feminitzades i departaments o categories professionals molt masculinitzades. El problema i la discriminació sorgeix perquè les categories feminitzades tenen un menor prestigi social, estan menys valorades i reben una remuneració menor. I també perquè a les dones se'ls restringeix l'accés a categories masculinitzades que gaudeixen, en general, de major valor social i estan millor remunerades. Comprovarem que les diferents categories sí que es corresponen amb funcions diferents i que no estan dissenyades partint del sexe de les persones. També ens ajudarà a plantejar-nos algunes preguntes, com les següents: per què la força és un element que es valora en diners i la precisió no?, per què la força es valora en els sectors masculinitzats (construcció) i no en els sectors feminitzats (infermeria)?

Preguntes que ens hem de fer:

La taula és un model que s'ha d'ampliar. Quan la tinguem completa amb les dades ens hem de preguntar:

1. Hi ha departaments o categories en què hi ha una proporció d'homes molt elevada?
2. Hi ha departaments o categories en què hi ha una proporció de dones molt elevada?

3. Existeix una remuneració excessivament diferent entre categories similars en els diferents departaments depenent de si hi ha molts homes o moltes dones?
4. Hi ha mecanismes per equilibrar la presència de dones i homes en els diferents departaments i en les diferents categories?
5. En els diferents nivells de la mateixa categoria, les dones estan en les més baixes i els homes en les més altes? Com es pot observar en la taula, les administratives són totes dones, això no obstant, en el tram d'administrador especialista la meitat són homes i la meitat són dones.

Interpretació de la taula:

Si en l'empresa les dones estan localitzades en determinades categories i departaments, s'ha d'esbrinar quin tipus de conseqüències té aquesta divisió en les condicions laborals, en la prevenció de riscos laborals, en la retribució, en l'accés a la promoció, etc. A més, també s'ha d'intentar eliminar l'agrupament d'homes i dones en determinades categories i departaments, mitjançant accions positives en la selecció i la formació interna.

Mesures d'acció positiva que cal portar a terme:

- Establir quotes temporals de contractació per a categories masculinitzades.
- Establir quotes temporals de promoció per categories.
- Recerca activa de professionals de l'altre sexe que puguin equilibrar la distribució en l'empresa.
- Una nova descripció i valoració dels llocs de treball que eviti valoracions sexistes. Se sap que habitualment les dones són més modestes a l'hora de definir el seu lloc de treball que els homes. S'hauria de tenir en compte aquest factor.
- Si es treballa en un sector feminitzat, cal evitar prendre com a referència salarial altres empreses del mateix sector, atès que els treballs feminitzats tendeixen a estar infravalorats.
- Avaluar de la mateixa manera la destresa manual o la resistència a la monotonia que la força. O incloure en la valoració característiques que es donen per fet en les dones: ser amables, atentes, ordenades. Igual que es valora el saber fer, també s'ha de valorar el saber estar.
- Fer una revisió profunda del sistema de valoració dels llocs de treball. No solament és important que les dones accedeixin a categories masculinitzades, sinó que els sectors feminitzats es revalorin.
- Vigilar el procediment de promoció; per exemple, si en una empresa la majoria de les dependents són dones és estrany que la majoria dels caps de vendes siguin homes.

Taula 1.4: **Formació**

| | Homes | Dones | Total | %dones |
|--|-------|-------|-------|--------|
| Persones formades a iniciativa de la Direcció | | | | |
| Persones formades a iniciativa pròpia | | | | |
| Persones amb beques o ajudes | | | | |
| Cursos de formació presencial en horari laboral | | | | |
| Cursos de formació presencial fora de l'horari laboral | | | | |
| Cursos de formació no presencial | | | | |

Font de les dades:

La representació sindical té accés a les decisions adoptades pel que fa a la formació professional que ofereix l'empresa.

Article de referència: 64.1 de l'Estatut dels treballadors.

Per què és important fixar-nos en la formació professional?

Un dels principals problemes que tenen les dones en les empreses és l'escassa possibilitat de promoció. Com que la formació és un dels principals mitjans de promoció, és important assegurar-se que tant homes com dones accedeixen per igual a la formació.

Preguntes que ens hem de fer:

1. Quins horaris té la formació?
2. Permet a homes i dones acudir-hi per igual?
3. A quins departaments va dirigida? Els departaments estan masculinitzats o feminitzats?
4. Existeixen diferències en el nombre de dones i homes que l'empresa forma per la seva iniciativa? A què es deu aquesta diferència?

Interpretació de la taula:

Ens hem de fixar si l'horari dels cursos de formació permet assistir-hi a totes les persones. Si hi ha una diferència apreciable entre el nombre de dones i homes assistents, s'ha d'intentar saber el perquè. Un dels problemes més habituals amb què es troben les dones a l'hora d'assistir a cursos de formació és la incompatibilitat de l'horari amb les responsabilitats de cura que tenen a casa seva.

Mesures d'acció positiva que cal portar a terme:

- Negociar que els cursos de formació es facin en horari laboral.
- Negociar que s'elabori una anàlisi prèvia de les necessitats formatives del personal.
- Negociar que s'estableixin quotes femenines de formació adreçades a la promoció.

Fitxes de diagnòstic i intervenció per a dades negociades

En l'empresa hi ha aspectes importants per a la igualtat entre homes i dones per als quals no es tenen dades estadístiques o, si existeixen, l'empresa no té l'obligació de cedir-les a la representació sindical. En aquest apartat s'ofereix una sèrie de taules i preguntes per poder indagar quina és la situació en l'empresa, què és millorable i què es pot fer per reparar-ho.

Font de les dades:

La representació sindical té accés a una còpia bàsica del contracte de totes les persones de la plantilla. A més, en la nova Llei orgànica d'igualtat s'afirma que "la representació sindical té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouen dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals". Això no obstant, aquestes dades són de molt difícil accés. Potser fóra convenient preguntar a les persones de la plantilla o fer una enquesta.

Article de referència: 64.1 de l'Estatut dels treballadors.

Retribució

Taula 2.1: Salari

| | Homes | Salari mitjà base | Millores voluntàries | Primes, beneficis, antiguitat, productivitat | Total salari mitjà | Dones | Salari mitjà base | Millores voluntàries | Primes, beneficis, antiguitat, productivitat | Total salari mitjà |
|-------------------------|-------|-------------------|----------------------|--|--------------------|-------|-------------------|----------------------|--|--------------------|
| Departament: | | | | | | | | | | |
| Categoria professional: | | | | | | | | | | |
| Categoria professional: | | | | | | | | | | |
| Categoria professional: | | | | | | | | | | |
| Departament: | | | | | | | | | | |
| Categoria professional: | | | | | | | | | | |
| Categoria professional: | | | | | | | | | | |
| Categoria professional: | | | | | | | | | | |
| Departament: | | | | | | | | | | |
| Categoria professional: | | | | | | | | | | |
| Categoria professional: | | | | | | | | | | |
| Categoria professional: | | | | | | | | | | |
| Categoria professional: | | | | | | | | | | |

Per què és important fixar-nos en com es creuen les categories professionals, el salari i els complements?

Sovint es diu que les dones cobren menys que els homes encara que facin el mateix treball, i molta gent no s'ho creu. La discriminació salarial es presenta poques vegades de forma directa i habitualment no s'amaga en el salari base sinó en les millores voluntàries, les primes, els beneficis o els plusos d'antiguitat i de productivitat. A més, se li suma la possibilitat que en l'empresa el mateix treball es disfressi en categories laborals diferents per a homes i per a dones. Vegeu l'exemple de discriminació salarial indirecta que es mostra a continuació.

Exemples de discriminació salarial indirecta:

Fontaneda: El gener de 1993, CCOO va promoure un conflicte contra Fontaneda, S.A. per reclamar el dret del personal femení del departament d'envasat, empaquetat i acabat a percebre el mateix salari que en les categories del departament de producció. El Tribunal Constitucional va estimar parcialment el recurs, va reconèixer el dret de les treballadores a no ser discriminades salarialment i va declarar aquestes treballadores incloses en el departament de producció i, per tant, amb dret a percebre el mateix salari que els treballadors de producció.

Sentència de referència: S.T.C. 286/1994 (Sala Primera), de 27 d'octubre.

Referència Aranzadi: RTC 1994\286.

Preguntes que ens hem de fer:

1. El salari mitjà d'homes i dones de la mateixa categoria és igual o hi ha diferències?
2. Els homes amb igual categoria que les dones tenen més millores salarials?
3. Els homes amb igual categoria que les dones tenen més primes, beneficis o plusos per antiguitat o productivitat?
4. En els departaments masculinitzats, s'ofereixen més millores salarials?
5. En els departaments masculinitzats, s'ofereixen més primes, beneficis o plusos per antiguitat o productivitat?
6. Si hi ha diferències salarials notables entre dones i homes, a què es deu?
7. On estan centrats els complements salarials? En les categories masculinitzades? En els departaments masculinitzats?

Interpretació de la taula:

La discriminació salarial té molts factors: la forma de contractació, les primes, els plusos, les categories professionals, etc.

Mesures d'acció positiva que cal portar a terme:

Si es detecta que existeix una diferència salarial important entre homes i dones, s'han de negociar accions per acabar tot seguit amb aquesta situació, que pot ser fins i tot denunciable. És important fer una avaluació sobre a partir de quins criteris estan atorgats els complements salarials. Normalment, se sobrevalora les característiques dels treballs masculins (la força) i s'infravalora les capacitats associades amb els treballs femenins (resistència a la monotonia); o encara més estrany, es valora la força als llocs masculins (construcció), però no als llocs femenins (càrrega de malalts).

Promoció

| | Homes | Dones | Total | % Dones |
|---|-------|-------|-------|---------|
| Promoció salarial sense canvi de categoria | | | | |
| Promoció de categoria per prova objectiva | | | | |
| Promoció de categoria automàtica per antiguitat | | | | |
| Promoció de categoria discrecional | | | | |
| Promoció a un altre departament | | | | |

Font de les dades:

Per poder emplenar aquesta taula és necessari sol·licitar la informació a l'empresa.

Per què és important fixar-se en la promoció?

En les empreses les dones no acostumen a ocupar llocs de responsabilitat i no tenen el mateix accés que els homes a la promoció. Encara que aquesta situació no té perquè donar-se en el vostre centre, és important comprovar-ho amb dades. També és important que aquestes taules s'empenin per a diversos anys. Vegeu l'exemple 1.

Preguntes que ens hem de fer:

1. Promocionen de forma equilibrada homes i dones?
2. Les dones estan centrades en algun tipus de promoció?
3. Els homes estan centrats en algun tipus promoció?
4. En la promoció de categoria per prova objectiva, homes i dones estan representats per igual?
5. Quants homes i quantes dones han promocionat de forma automàtica per antiguitat?

Interpretació de la taula:

En primer lloc, ens hem de fixar que homes i dones promocionin per igual en les diferents formes d'ascens. Si homes i dones estan centrats en diferents formes de promoció, ens haurem de preguntar el perquè. És possible que criteris teòricament neutres com "la prova objectiva" o "l'antiguitat" siguin font de discriminacions indirectes.

Exemples de canvi en el sistema de promoció

En una empresa la promoció d'homes i dones havia estat equilibrada fins a l'any passat. Després que l'empresa patís certs problemes econòmics, el sistema de promoció que fins llavors havia permès a homes i dones promocionar de forma equilibrada es va deixar d'aplicar. En l'empresa no només es promocionen menys persones, sinó que el percentatge de diferència entre homes i dones va variar moltíssim.

Mesures d'acció positiva que cal portar a terme:

Si es detecta que efectivament existeix una diferència substancial entre la promoció d'homes i dones es poden portar a terme les actuacions següents:

1. Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts que facilitin la promoció interna de tota la plantilla; contant sempre amb la participació de la representació sindical i de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats en el procés.
2. Potenciar la participació de dones en els tribunals o comitès de promoció.
3. Establir mesures d'acció positiva en aquells llocs, categories o grups professionals en què les dones estan infrarepresentades, perquè a igualtat de mèrits i capacitat les dones ascendeixin.
4. Establir objectius mínims de promoció de dones.
5. Establir límits horaris d'obligat compliment per a totes les categories professionals, de manera que la promoció no es tradueixi en una major dificultat per a la conciliació amb la vida personal i familiar.

Conciliació

| | Homes | Dones | Total | % dones |
|---|-------|-------|-------|---------|
| Permisos retribuïts | | | | |
| Suspensió per maternitat | | | | |
| Suspensió per paternitat | | | | |
| Permis de lactància i reducció de jornada | | | | |
| Risc durant l'embaràs | | | | |
| Risc durant la lactància natural | | | | |

| | Homes | Dones | Total | % dones |
|--|-------|-------|-------|---------|
| Permisos no retribuïts | | | | |
| Reducció de jornada per cura de fills i filles | | | | |
| Reducció de jornada per cura de familiars fins a 2n grau | | | | |
| Excedència per cura de fills i filles | | | | |
| Excedència per cura de familiars fins a 2n grau | | | | |

Font de les dades:

En el TC-2 apareixen registrats alguns dels drets de conciliació als quals accedeix la plantilla, però altres permisos només queden registrats en les bases del Departament de Personal. Part de les dades d'aquest quadre es poden emplenar amb el TC-2, però d'altres s'han de sol·licitar i negociar amb l'empresa.

Per què és important fixar-se en la conciliació?

Tal com mostren la majoria de les estadístiques, les dones són les que es fan responsables de la cura de les persones. Això provoca que les dones siguin majoritàriament les que s'acullen als drets de conciliació. Malgrat les modificacions incorporades per la Llei d'igualtat, que intenten pal·liar les conseqüències negatives del gaudi dels drets de conciliació, aquests segueixen comportant una disminució de salari i de les cotitzacions a la Seguretat Social. Per això és necessari intervenir en aquest aspecte. D'altra banda, en la nostra realitat hi ha moltes configuracions diferents de parella. S'ha de vetllar perquè tant les parelles homosexuals com heterossexuals tinguin accés per igual a aquests drets.

Preguntes que ens hem de fer:

1. Quants homes s'acullen als drets de conciliació?
2. Quantes dones s'acullen als drets de conciliació?
3. Per què creiem que la distribució es plasma així?
4. Què es pot fer per evitar-ho?

Interpretació de la taula i elements a tenir en compte:

El primer que hem de fer és assegurar-nos que els drets de conciliació reconeguts per llei són accessibles a tota la plantilla, independentment del seu sexe i de la seva condició laboral (indefinit, eventual, temporal, jornada completa, jornada partida, etc.) Després de confirmar que aquests drets són accessibles per a tota la plantilla, en el Pla d'igualtat es pot plantejar la millora d'alguns drets reconeguts per llei, sempre que afectin de forma clara la nostra plantilla. No tindria sentit, per exemple, que s'ampliés la suspensió de contracte per paternitat si la plantilla està formada només per dones. També s'ha de tenir en compte que l'ampliació dels drets de conciliació sense que vagin acompanyats d'incentius perquè s'hi acullin els homes pot provocar desigualtats importants en la plantilla que poden afectar la contractació de dones. Sempre és aconsellable reordenar el temps de treball fent flexibles les entrades i les sortides o limitant les hores de lliure disponibilitat de l'empresa, en lloc d'ampliar excessivament els drets de conciliació.

Abans de negociar les accions de conciliació en un pla d'igualtat és important saber amb exactitud si la legislació vigent es compleix en l'empresa i si tota la plantilla té accés a gaudir d'aquests drets. A continuació s'ofereixen una sèrie de preguntes per fer-se una idea dels drets de conciliació reconeguts. Per a qualsevol dubte del contingut dels drets es poden consultar les fitxes que es recullen en aquesta guia.

Informació

Enllaços

- Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya:
www.ccoo.cat/dona
- Sobre les diferents prestacions de la Seguretat Social:
www.seg-social.es/inicio
- Sobre la prestació i subsidi per atur:
www.inem.es
- Tribunal Laboral de Catalunya:
www.tlc.es
tlcinfo@tlc.es

Telèfons d'interès

- Denúncia i assessorament sobre assetjament sexual de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya: 93 481 28 74

Secretaries de la dona de CCOO

- CCOO de Catalunya Secretaria de la Dona
Via Laietana 16, 5a planta
08003 Barcelona
93 481 29 13
dona@ccoo.cat

Unions territorials

- U.I.CCOO Comarques Gironines
Miquel Blai, 1
17001 Girona
97 221 73 03
donagirona@ccoo.cat
- U.I.CCOO Terres de Lleida
Av. Blondel, 35, 2a planta
25002 Lleida
97 326 36 66
iromeo@ccoo.cat

- U.I.CCOO Comarques Tarragonines
Augusto, 48 – baixos
43003 Tarragona
97 722 83 96
tfortuny@ccoo.cat
- U.C. CCOO Barcelonès
Via Laietana, 16, 3a planta
08003 Barcelona
93 481 28 03
oferandez@ccoo.cat
- U.C.CCOO Vallès Oriental/Maresme
Pio XII, 5-6
08400 Granollers
93 860 19 40
llgonzalez@ccoo.cat
- U.C.CCOO Vallès Occidental
Rambla, 75
08202 Sabadell
93 715 56 00
nalcala@ccoo.cat
- U.C.CCOO Bages/Berguedà
Pg. Pere III, 60-62
08240 Manresa
93 873 00 00
fitegabages@ccoo.cat
- U.C.CCOO Baix Llobregat
Crt. Esplugues, 68
08940 Cornellà de Llobregat
93 377 92 92
acobos@ccoo.cat
- U.C.CCOO Anoia
Pg. Mossèn Cinto Verdaguer, 122, 1a
08700 Igualada
93 805 04 94
secdonaanoia@ccoo.cat
- U.C.CCOO Garraf Alt- Penedès
Pl. del Penedès, 2, 2n
08720 Vilafranca del Penedès
dvillaro@ccoo.cat
93 890 39 82

Federacions

- Activitats diverses
Via Laietana, 16, 2a planta
08003 Barcelona
93 481 27 41
fadivers@ccoo.cat
- Agroalimentària
Via Laietana, 16, 3ª planta
08003 Barcelona
93 481 27 91
fagroalim1@ccoo.cat

- COMFIA – Serveis Financers i Administratius
Via Laietana, 16, 2a planta
08003 Barcelona
93.481.27.45
ctorres@comfia.ccoo.cat
- Comunicació i Transport
Via Laietana, 16, 2a planta
08003 Barcelona
93 481 27 65
fctdona@ccoo.cat
- Construcció i Fusta
Via Laietana, 16, 3a planta
08003 Barcelona
93 481 27 93
ecruiz@ccoo.cat
- Ensenyament
Via Laietana, 16, 4a planta
08003 Barcelona
93 481 28 42
ensedona@ccoo.cat
- FECOHT – Comerç, Hostaleria i Turisme
Via Laietana, 16, 2a planta
08003 Barcelona
93 481 27 49
aricharte@ccoo.cat
- FITEQA – Tèxtil, Químiques i Afins
Via Laietana, 16, 4a planta
08003 Barcelona
93 481 27 59
chortiguella@ccoo.cat
- FSAP – Serveis i Administracions Públiques
Via Laietana, 16, 4a planta
08003 Barcelona
93 481 28 12
lsandalinas@ccoo.cat
- Minerometal·lúrgica
Via Laietana, 16, 3a planta
08003 Barcelona
93 481 27 96
mbarragan@ccoo.cat
- Pensionistes
Via Laietana, 16, 2a planta
08003 Barcelona
93 481 27 69
spenjub@ccoo.cat
- Sanitat
Via Laietana, 16, 4a planta
08003 Barcelona
93 481 28 45
catalan@ccoo.cat
- TRADE – Treballadors Autònoms Dependents
Via Laietana, 16, 1a planta
08003 Barcelona
93 481 27 43
trade@ccoo.cat

