



COMUNICADO DE PRENSA

Comisión Ejecutiva Confederal

El Anteproyecto aprobado hoy en Consejo de Ministros recoge la mayoría de las observaciones sindicales presentadas a los aspectos sociolaborales del mismo

La Ley de Igualdad permitirá avanzar en la equiparación real entre hombres y mujeres

MADRID, 3 DE MARZO DE 2006. UGT valora positivamente, en líneas generales, las medidas sociolaborales del Anteproyecto de Ley de Garantía de la Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobado hoy en Consejo de Ministros, ya que beneficia a todos los trabajadores. El texto aprobado recoge la mayoría de las propuestas realizadas por las organizaciones sindicales a la parte sociolaboral al proyecto, la única entregada por el Gobierno el pasado 6 de febrero. No obstante, el sindicato mantiene la discrepancia respecto al permiso de paternidad que se establece en ocho días frente a nuestra propuesta de ampliarlo a cuatro semanas, así como nuestra consideración de suprimir los periodos de carencia en el subsidio por maternidad. El texto representa un paso importante para garantizar de igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres en todas las empresas, al contemplar la negociación de medidas específicas en los convenios colectivos, así como la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad en todas las empresas de más de 250 trabajadores.

UGT manifiesta su satisfacción por el Anteproyecto aprobado hoy en Consejo de Ministros, al que finalmente, se han incorporado la mayor parte de las propuestas formuladas por las organizaciones sindicales a la parte sociolaboral del mismo, la única a la que las organizaciones sindicales hemos tenido acceso, aunque todavía quedan algunos temas en los que existe discrepancia, como el relativo al permiso de paternidad que el anteproyecto sitúa en ocho días, pese a la demanda sindical de cuatro semanas y la supresión de los periodos de carencia en el subsidio por maternidad.

El sindicato considera que, en líneas generales, el texto es positivo para los trabajadores y las trabajadoras porque:

- La igualdad pasa a ser un componente más del ámbito de la negociación colectiva al:
 - Establecer la obligación de negociar en todos los convenios colectivos medidas que fomenten la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres para evitar la discriminación
 - Determinar el deber de desarrollar planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores.
- Extiende el permiso de paternidad a todos los trabajadores, incluidos los autónomos.

- Reconoce el derecho al permiso de paternidad en todos los casos y no sólo por nacimiento, sino también por adopción y acogimiento, ya que su finalidad fundamental es la protección de los menores, lo que incluye su relación con los padres sean éstos biológicos o adoptivos.
- Reconoce el derecho a la lactancia como un permiso individual, tanto del padre como de la madre, y lo amplía a nueve meses, en vez de seis.
- Facilita que la trabajadora o el trabajador pueda acumular el periodo de lactancia, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo.

Para UGT, el Anteproyecto supone un gran avance hacia la consecución del derecho de igualdad en las relaciones laborales y en los puestos de trabajo y una mejora sustancial en la cobertura que otorgan las prestaciones de Seguridad Social. Además, contribuye a la corresponsabilidad de padres y madres en el cuidado de los hijos y representa un paso importante hacia la garantía de aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres en las empresas.

Adjuntamos con detalle los contenidos sociolaborales esenciales de este Anteproyecto de Ley:

DE CARÁCTER GENERAL

- ⇒ El derecho de igualdad se desarrolla como derecho fundamental, debiéndose tener en cuenta en todas las actuaciones que se lleven a cabo, tanto por personas físicas, como por cualquier tipo de empresario, eliminando todo tipo de discriminación.
- ⇒ El ámbito de aplicación se extiende a los extranjeros que se encuentren en España, sin que sea necesaria la exigencia de la residencia.
- ⇒ Tanto desde las políticas de empleo como desde los programas de inserción laboral activa podrán realizar actuaciones prioritarias dirigidas a mujeres.
- ⇒ Se definen los conceptos de discriminación directa e indirecta, utilizando esta segunda para promover una mayor presencia de la mujer en el mundo laboral.
- ⇒ Se establece el concepto de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo tanto desde el punto de vista de la conducta que debe ser evitada, como desde el punto de vista de la obligación empresarial de crear ambientes de trabajo sin este tipo de conductas y respondiendo frente al trabajador en caso de no cumplir con dicha obligación.
- ⇒ Se desarrolla el derecho a la protección de la maternidad (hombre y mujer) como un mecanismo de consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ⇒ Se establece como consecuencia jurídica de las conductas discriminatorias en materia de igualdad entre hombres y mujeres el derecho de la víctima a una indemnización que no sólo compense el daño moral causado, sino que sea disuasoria para el responsable del mismo.
- ⇒ Se establecen cláusulas de protección jurisdiccional efectiva que se traducen en un procedimiento preferente y sumario para reclamar ante cualquier circunstancia discriminatoria por igualdad, facilitando que los organismos públicos competentes puedan llevar al proceso informes o dictámenes relativos a la discriminación que se alegue.
- ⇒ Se crea el distintivo español de empresa modelo en igualdad.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ⇒ Deber de negociar: se determina para la negociación colectiva el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato, independientemente de que dicho deber haya de articularse teniendo en cuenta las obligaciones que para el plan de igualdad o las medidas para promover la igualdad contempla el Anteproyecto.
- ⇒ Las medidas laborales que contempla el Anteproyecto fomentan que la negociación colectiva tenga un peso específico propio tanto en la determinación de los planes de igualdad como en la aplicación de las mismas.
- ⇒ Asimismo, deberán negociar un plan de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores. Si tienen convenio de empresa en dicho convenio; sino, el convenio sectorial establecerá las disposiciones complementarias que faculden su negociación en la empresa. El Gobierno establecerá medidas de fomento para la adopción voluntaria de un plan de igualdad, especialmente dirigidas a las pymes.
- ⇒ El plan de igualdad también se elaborará y se deberá aplicar previa negociación o consulta con los representantes de los trabajadores en sustitución de cualquier procedimiento sancionador que haya acordado la autoridad laboral.
- ⇒ Los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva tanto para favorecer el acceso de la mujer al empleo como para favorecer la aplicación efectiva del derecho de igualdad de trato y no discriminación.
- ⇒ Los empresarios están obligados a garantizar la igualdad de trato, adoptando, con carácter general, medidas que eviten la discriminación y que deberán negociar con los representantes legales de los trabajadores. Se determina jurídicamente el Plan de Igualdad.
- ⇒ Igualmente se deberán negociar medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo, contribuyendo los representantes de los trabajadores a prevenir dicho acoso mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras y mediante el control de las posibles conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento o pudieran propiciarlos.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

- ⇒ Se configura el derecho de conciliación en la vida personal y familiar como un derecho de las mujeres y de los hombres a la libre configuración de su tiempo, de tal manera que se determina como derecho subjetivo del trabajador: el derecho de adaptación de la duración y distribución de su jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, también el derecho de paternidad, y otras medidas que se señalan a continuación.

MATERNIDAD, PATERNIDAD, LACTANCIA, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.

- ⇒ Paternidad: se establece como derecho subjetivo del padre, un permiso de paternidad de 8 días que podrá disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en cuyo caso, será como máximo de 16 días. Este permiso se extiende a los casos de adopción o acogida y podrán hacer uso de él tanto los trabajadores por cuenta ajena que coticen al Régimen General de la Seguridad Social, como aquellos que cotizan a Regímenes Especiales; también tendrán derecho el colectivo de autónomos. El momento de disfrute de este permiso puede tener lugar a lo largo de toda la duración del permiso por maternidad o a su final (16 semanas más ocho días después del nacimiento).

- ⇒ Lactancia: se determina el derecho subjetivo de la mujer y del hombre de acumular los periodos de reducción de jornada por lactancia, pudiendo disfrutarlos indistintamente.
- ⇒ Maternidad: el padre podrá hacer uso de la totalidad del derecho de maternidad en el caso de fallecimiento de la madre, sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- ⇒ En el caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el derecho de maternidad podrá ser ejercido por el padre, aunque la madre no trabaje y si trabajan los dos se distribuirá según sus necesidades.
- ⇒ Vacaciones: se determina la posibilidad de suspensión del disfrute del periodo de vacaciones cuando, durante el mismo, se produzcan una incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia, no existiendo la obligación de disfrutar las vacaciones, si han sido suspendidas por dicho motivos, durante el año natural, sino que se podrán disfrutar las vacaciones aunque dicho año natural haya transcurrido.
- ⇒ Guarda legal: se amplía la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal de 6 a 8 años, extendiendo esta posibilidad a quienes tengan a su cargo personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida. Igualmente se amplía la posibilidad de reducir la jornada de un tercio a un octavo con la correspondiente reducción salarial.

SEGURIDAD SOCIAL

- ⇒ Se determinan las correspondientes prestaciones económicas de Seguridad Social, así como la correspondiente obligación de cotizar durante la paternidad y el tiempo de lactancia.
- ⇒ El período de carencia para el subsidio por paternidad es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de descanso. La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio que se determinará de la misma forma que el subsidio por maternidad.
- ⇒ La prestación económica de riesgo durante la lactancia tendrá la misma intensidad que la prestación económica por riesgo durante el embarazo (75% de la base reguladora) y se extinguirá en el momento en el que el hijo cumpla nueve meses. Ejemplo: si la madre disfruta de las 16 semanas inmediatamente después del parto, la prestación por riesgo durante la lactancia operaría durante los 5 meses siguientes.
- ⇒ Las cuotas correspondientes a la situación de paternidad y de riesgo durante la lactancia, serán computables a efectos de los distintos periodos previos de cotización para dar lugar al derecho de las prestaciones.
- ⇒ El descanso por maternidad o paternidad que se esté disfrutando a la fecha de extinción del contrato de trabajo o se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo se considera período de cotización efectiva para la jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- ⇒ Serán beneficiarios de subsidio por maternidad (tanto el padre como la madre) los que acrediten un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años (en la actualidad son 5) inmediatamente anteriores al parto o a la fecha de resolución administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción, o de 365 días a lo largo de toda su vida laboral. Si es el padre el que disfruta del permiso de maternidad biológica, los 180 días se computarán dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie el descanso.

- ⇒ Se amplía de uno a dos años el periodo de excedencia que se considera cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales. En los supuestos de familia numerosa, esos periodos de cotización efectiva se elevan a 30 ó 36 meses, dependiendo de la consideración de dicha configuración familiar como categoría general o especial.
- ⇒ A efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si hubiera cotizado por 16 semanas. Es decir, ese periodo se considerará a efectos de las pensiones futuras aún en el caso de que no se hubiese cotizado o no se estuviese de alta en la Seguridad Social.
- ⇒ Se establece una nueva modalidad de subsidio por maternidad para aquellas trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad salvo el período de carencia, es decir que no acrediten 180 días de cotización en los 7 años anteriores al parto, o 365 días en toda su vida laboral. En este supuesto, la prestación es equivalente a la del subsidio por desempleo (artº 217.2 de la LGSS), en función de las responsabilidades familiares (artº 215.2 de la LGSS). La duración de esta prestación será de 42 días naturales.
- ⇒ A efecto de la prestación por paternidad se consideran situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, preadoptivo y permanente aunque sean provisionales.
- ⇒ Se suprime el periodo mínimo de cotización (en la actualidad 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato) para poder percibir la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- ⇒ Se amplía la bonificación de las cuotas a la Seguridad Social a los contratos de interinidad para sustituir trabajadores por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y hasta tanto se suspenda el contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, y para sustituir a los trabajadores que se acojan al permiso de paternidad.