

# DERECHOS LABORALES

PARA LA

# IGUALDAD DE GÉNERO

2ª EDICIÓN



# DERECHOS LABORALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

## INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos tratados internacionales sobre derechos humanos, regulado con detalle en la normativa europea y contemplado en la propia Constitución Española, cuyo artículo 14 proclama el derecho de igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo no ha ido acompañada por una redistribución de las tareas domésticas entre los dos sexos, lo que provoca una situación laboral que dista mucho de considerarse plenamente igualitaria en relación a los hombres.

La finalidad perseguida con el presente folleto consiste en informar de los derechos de las trabajadoras en el ámbito laboral, algunos compartidos con los trabajadores, encaminados a la consecución de la igualdad efectiva entre ambos.

### **Medidas de Política de Empleo dirigidas a propiciar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades:**

- ✓ *Potenciar el nivel formativo y adaptabilidad de las mujeres a los requerimientos del mercado de trabajo.*

- ✓ *Velar por la igualdad en el acceso al empleo, considerando discriminatorias las ofertas de empleo referidas a uno solo de los sexos.*
- ✓ *Las mujeres serán colectivo prioritario en los Programas de Inserción Laboral dirigidos a desempleados, incluidos Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios.*

#### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:**

- ✓ *Propiciar compromisos de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones dándoles preferencia en condiciones iguales de idoneidad.*
- ✓ *Elaborar Códigos de Buenas Prácticas para prevenir el acoso.*
- ✓ *Imponer la elaboración de Planes de Igualdad.*
- ✓ *Asesoramiento del Instituto de la Mujer en el control de legalidad de los convenios.*

#### **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

Se trata de medidas dirigidas a fomentar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en:

- ✓ *Tiempo de trabajo*
- ✓ *Suspensión del contrato*
  - *Prestaciones de Seguridad Social*
  - *Bonificaciones de la contratación interina y del cambio de puesto*
- ✓ *Extinción del contrato*
- ✓ *Tutela judicial*

## DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### TIEMPO DE TRABAJO

#### Permisos retribuidos

- ✓ **2 días ampliables a 4 en caso de desplazamiento**

↳ Nacimiento de hijo.

↳ Fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

- ✓ 1 día

↳ Traslado de domicilio habitual.

- ✓ Tiempo indispensable

↳ Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- ✓ 1 hora ó 2 ½ horas, que se incrementan proporcionalmente en caso de parto múltiple

↳ Lactancia de hijo menor de 9 meses.

- ✓ 1 hora
- Nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado tras el parto.

#### Reducción de jornada, con disminución proporcional de salario

- ✓ **Para el cuidado de hijo menor de 8 años.**
- ✓ De  $\frac{1}{8}$ ª parte de la jornada como mínimo.
- Para las indemnizaciones a que se pudiera tener derecho no se tiene en cuenta la reducción de jornada.
- Las cotizaciones y bases de cotización se incrementan al 100%.
- La prestación de desempleo, en su caso, se cobrará como si se estuviera a jornada normal.
- ✓ **Por lactancia.**
- La hora de permiso se puede sustituir por una reducción de media hora de la jornada diaria o acumular en jornadas completas.
- ✓ **Por hijo prematuro u hospitalizado tras el parto.**
- Hasta un máximo de 2 horas.

- ✓ **Por cuidado de menor de 8 años, discapacitado o familiar hasta el 2º grado que no pueda valerse por sí mismo/a, siempre que no desempeñen actividad retribuida.**

➤ Mínimo  $\frac{1}{8}$  y máximo  $\frac{1}{2}$  de la jornada.

#### Indemnizaciones, cotizaciones y desempleo

- ✓ Para indemnizaciones, se atiende al salario que correspondiera sin reducción.
- ✓ Las cotizaciones y bases de cotización durante los dos primeros años para el cuidado de menores y el primer año para el de familiares, se computan incrementadas al 100%.
- ✓ Se cobrará lo mismo tanto si hay desempleo como si estuviera a jornada normal.

#### Excedencia para cuidado de hijos y otros familiares

- ✓ No superior a 3 ni a 2 años respectivamente.
- ✓ Con reserva de puesto de trabajo.
- ✓ Se considera período cotizado.
- ✓ Incluye el acogimiento familiar provisional.
- ✓ Se aplican los mismos criterios anteriores sobre indemnizaciones, cotizaciones y desempleo si a la excedencia le precede una reducción de jornada por motivos familiares.

### Excedencia voluntaria

---

- ✓ Mínimo 4 meses y máximo 5 años. Se exige un año de antigüedad.

### Vacaciones

---

- ✓ Se desconecta el disfrute de las vacaciones de los tiempos de baja por Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o de suspensión del contrato por maternidad, adopción y acogimiento (incluido los de hijo discapacitado o adopción internacional), aunque haya terminado el año natural.

## SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

#### Prestación por riesgo durante el embarazo

---

- ✓ Se considera contingencia profesional. No exige cotización previa.
- ✓ Se cobra el 100% de la base reguladora que será equivalente a la establecida para IT derivada de contingencias profesionales o, en su caso, a la establecida para IT derivada de contingencias comunes, cuando se esté en un régimen que no cubra las contingencias profesionales.

Si la trabajadora está contratada para la formación, la base reguladora será la equivalente al 75% de la base mínima de cotización vigente.

- ✓ Termina al iniciarse el permiso por maternidad biológica.
- ✓ Prioridad para cambiar de puesto de trabajo cuando la actividad desarrollada suponga riesgo para el embarazo.
- ✓ Es incompatible con la IT

#### Trabajadoras autónomas, empleadas del hogar y REAgrario

---

- ✓ Tienen derecho a este subsidio cuando el riesgo esté certificado por los servicios médicos de la entidad gestora o Mutua.
- ✓ Deben interrumpir la actividad profesional

#### RD 298/2009, de 6 de marzo

---

- ✓ Establece listados sobre agentes, sustancias o procedimientos que pueden implicar riesgos en la salud de la trabajadora embarazada o en el feto.

#### Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

---

- ✓ Permiso remunerado de la trabajadora, a cargo de la empresa, por el tiempo indispensable.

## MATERNIDAD

### Permiso por maternidad

- ✓ 16 semanas (6 obligatorias tras el parto). Se amplía en 2 semanas en caso de parto, adopción o acogimiento en familia numerosa, monoparental, parto múltiple y para cuando el hijo tenga un grado de discapacidad superior o igual al 33%.<sup>1</sup>

### Prestación por maternidad <sup>2</sup>

- ✓ 100% de la base reguladora equivalente a la establecida para IT derivada de contingencias comunes a cargo de la Seguridad Social. Si son contratadas para la formación, la equivalente al 75% de la base mínima de cotización vigente.

<sup>1</sup> De conformidad con el RD 1971/1999 o si, por aplicación de la escala de valoración de los grados y niveles de dependencia, específica para menores de 3 años, la valoración es, al menos, del grado 1 moderado, conforme al RD 504/2007. Si el grado no está determinado en recién nacidos, será suficiente el Informe del Servicio Público de Salud o avalado por éste (art.8.7 RD 295/2009)

<sup>2</sup> A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, éste último no inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales. También la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptarlo (art.2.1 RD 295/2009)

### Fallecimiento del hijo

- ✓ En este caso el permiso no se reduce, salvo que tras las 6 semanas obligatorias la madre solicite la reincorporación.

### Adopción internacional

- ✓ El permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución correspondiente (para realizar el viaje)

### Partos prematuros

- ✓ Por hijos prematuros u hospitalizados<sup>3</sup>, el cómputo comienza a partir del alta (excluidas las 6 semanas obligatorias de la madre) y si la hospitalización del neonato supera los 7 días, el permiso se ampliará hasta un máximo de 13 semanas adicionales.

### Disfrute por el padre

- ✓ El padre podrá disfrutar de hasta 10 semanas a elección de la madre, salvo las 6 primeras semanas tras el parto. Ambos permisos se podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva.

<sup>3</sup> Se tienen en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto (art.8.11 RD 295/2009)

### Fallecimiento de la madre

---

- ✓ En este caso el padre podrá disfrutar de la totalidad o de lo que reste del permiso, sin descontar lo disfrutado antes del parto, aunque la madre no trabajara. Compatible con la paternidad.

### Cotización necesaria para tener derecho a cobrar la prestación

---

- ✓ Para las madres menores de 21 años<sup>4</sup> no se exige cotización previa.
- ✓ Para las madres entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento, ó 180 días en toda su vida laboral.
- ✓ Para las madres mayores de 26 años se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento, ó 360 días en toda su vida laboral.

### Subsidio no contributivo

---

- ✓ Cuando no se tiene la cotización requerida se cobra un subsidio por maternidad equivalente al 100% del IPREM<sup>5</sup>, (salvo que la prestación que le correspondiera en situación normal fuera inferior) durante 42 días naturales.

<sup>4</sup> Cumplidos en el momento del inicio del descanso (art.5.3 RD 295/2009)

<sup>5</sup> Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (para el 2009: 527'24 euros)

- ✓ El cálculo para el año 2009: 738'13 euros

- ✓ Se incrementa en 14 días en familia numerosa, monoparental, parto múltiple o cuando la madre o el hijo estén afectados por una discapacidad igual o superior al 65%

### Renuncia de este subsidio

---

- ✓ A favor de que el otro progenitor perciba el subsidio contributivo, si cumple los requisitos
- ✓ Compatible con la paternidad

### Cotización para la jubilación o incapacidad permanente

---

- ✓ A las trabajadoras solicitantes de prestación por jubilación o incapacidad permanente se les reconocen 112 días cotizados por cada parto de un solo hijo y 14 días más a partir del 2º hijo en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.

### Extinción del contrato durante la maternidad

---

- ✓ Se cobra la prestación hasta su extinción y, después, se pasa a la situación legal de desempleo

## PATERNIDAD

### Permiso por paternidad

- ✓ 13 días ininterrumpidos ó 26 si se disfruta a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.
- ✓ 2 días más en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo.
- ✓ 20 días cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produce en familia numerosa, pase a serlo en ese momento, se trate de familia con un discapacitado en grado igual o superior al 33%, o el hijo o menor tenga una discapacidad de igual grado.

### Prestación<sup>6</sup>

- ✓ 100% de la base reguladora equivalente a la establecida para IT derivada de contingencias comunes a cargo de la Seguridad Social. Trabajadores para la formación: 75% de la base mínima de cotización vigente.

<sup>6</sup> Se consideran situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, éste último no inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales. También la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptarlo.  
(art.22.1 RD 295/2009)

### Cotización necesaria para tener derecho a cobrar la prestación

- ✓ 180 días en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento ó 360 días en toda la vida laboral.

### Destinatarios del permiso

- ✓ Padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen de la Seguridad Social.

### Disfrute del permiso

- ✓ En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.
- ✓ En los supuestos de adopción o acogimiento este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.
- ✓ Este derecho podrá ejercitarse desde la finalización del permiso de 2 días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, o inmediatamente después de que finalice.
- ✓ No depende del reconocimiento de un descanso por maternidad
- ✓ El trabajador deberá comunicar, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en su caso, en los convenios colectivos.

### Fallecimiento del hijo o menor acogido

---

- ✓ Si se produce antes del inicio del permiso, no se reconoce.
- ✓ Si ya se reconoció no se extingue

### MATERNIDAD Y PATERNIDAD para trabajadoras y trabajadores autónomos

---

- ✓ Pueden percibir las prestaciones de maternidad y paternidad
- ✓ Deben cesar en su actividad

### MATERNIDAD Y PATERNIDAD para personas que ejerzan la tutela de un familiar que legalmente no puedan adoptar

---

- ✓ Pueden disfrutar de las prestaciones por maternidad y paternidad

### MATERNIDAD Y PATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL (trabajadores por cuenta ajena y autónomos)

---

- ✓ Necesario acuerdo con el empresario
- ✓ Paternidad: no inferior al 50% de la jornada
- ✓ Maternidad: no es posible en las 6 semanas posteriores al parto
- ✓ Incompatibles con permisos por lactancia, hospitalización de hijo, guarda legal de menor o discapacitado, y excedencia para cuidado de familiares

## LACTANCIA

### Permiso de lactancia

---

- ✓ 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en dos fracciones de media hora cada una, o una reducción en media hora de la jornada laboral, al principio o al final de la misma. En el caso de parto múltiple el permiso se incrementa proporcionalmente.

### Acumulación del permiso

---

- ✓ Se podrá acumular la hora de ausencia en jornadas completas en los términos que establezca la negociación colectiva o por acuerdo de la empresa.

### Disfrute por ambos progenitores

---

- ✓ Podrán disfrutar este derecho indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen.

## RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

### Prestación por riesgo durante la lactancia natural

---

- ✓ Se reconoce a la trabajadora hasta que el hijo cumpla 9 meses si las condiciones de trabajo influyen en la salud de la madre o del niño y así se acredita.

- ✓ Se cobra el 100% de la base reguladora que será equivalente a la establecida para IT derivada de contingencias profesionales o, en su caso, a la establecida para IT derivada de contingencias comunes, cuando se esté en un régimen que no cubra las contingencias profesionales. Si la trabajadora está contratada para la formación, la base reguladora será la equivalente al 75% de la base mínima de cotización vigente.
- ✓ Prioridad para cambiar de puesto de trabajo cuando la actividad desarrollada suponga riesgo para la lactancia.

RD 298/2009, de 6 de marzo

- ✓ Establece listados sobre agentes, sustancias o procedimientos que pueden implicar riesgos en la salud de la trabajadora lactante.

## BONIFICACIONES

La contratación interina para sustituir a mujeres que disfruten de los derechos de maternidad o lactancia o los trabajadores que disfruten de la paternidad

- ✓ Obtendrán una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
- ✓ Se incluyen los trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de Sociedades Cooperativas.

El cambio de puesto de trabajo de la trabajadora en situación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural a otro compatible con su estado

- ✓ Obtendrá una bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes de la Seguridad Social.
- ✓ Esta misma reducción se aplicará por razón de enfermedad profesional (en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente)

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El despido disciplinario será nulo

- ✓ Cuando las trabajadoras tengan el contrato suspendido por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o paternidad o estén disfrutando de los permisos de lactancia, cuidado de hijos o familiares, reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de hijos o familiares.
- ✓ También cuando la trabajadora esté embarazada o disfrutando de cualquiera de los derechos derivados de la violencia de género.
- ✓ Esta garantía de estabilidad se extiende hasta 9 meses después de la reincorporación tras el disfrute de estos derechos.

- ✓ Será siempre nulo, salvo que el despido sea declarado procedente por causas ajenas al ejercicio de estos derechos.

#### El despido por causas objetivas será nulo

---

- ✓ Cuando las trabajadoras tengan el contrato suspendido por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o paternidad o estén disfrutando de los permisos de lactancia, cuidado de hijos o familiares, reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de hijos o familiares.
- ✓ También cuando la trabajadora esté embarazada o disfrutando de cualquiera de los derechos derivados de la violencia de género.
- ✓ Esta garantía de estabilidad se extiende hasta 9 meses después de la reincorporación tras el disfrute de estos derechos.
- ✓ Será siempre nulo, salvo que el despido sea declarado procedente por causas ajenas al ejercicio de estos derechos.

#### Acoso sexual y acoso por razón de sexo

---

- ✓ Se trata de dos causas de despido disciplinario (junto al acoso por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual).

## TUTELA JUDICIAL

### Proceso para resolver discrepancias

---

- ✓ Las discrepancias con el empresario sobre concreción horaria y período de disfrute de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se resolverán por el procedimiento, urgente y de tramitación preferente, regulado en el art.138 bis LPL.

### Iniciación de oficio del proceso laboral

---

- ✓ Cuando la Inspección de Trabajo constate una discriminación por razón de sexo.

### Indemnización reparadora

---

- ✓ Posibilidad de reclamar, en las correspondientes demandas de despido disciplinario, objetivo y por voluntad del trabajador, o de tutela de derechos fundamentales, una indemnización reparadora añadida a la tasada legalmente.

### Garantía de indemnidad

---

- ✓ Se considera discriminatorio cualquier trato adverso o efecto negativo frente a queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso destinados a impedir la discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

## ANEXO NORMATIVO

**LEY ORGÁNICA 3/2007**, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES (BOE de 23 de marzo)

**LEY 2/2008**, DE 23 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2009 (BOE de 24 de diciembre)

**REAL DECRETO 295/2009**, DE 6 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL (BOE de 21 de marzo)

**REAL DECRETO 298/2009**, DE 6 DE MARZO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, EN RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE MEDIDAS PARA PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD EN EL TRABAJO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERÍODO DE LACTANCIA (TRANSPONE DOS ANEXOS DE LA DIRECTIVA 92/85/CEE) (BOE de 7 de marzo)

**REAL DECRETO 504/2007**, DE 20 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBA EL BAREMO DE VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN DE DEPENDENCIA ESTABLECIDO POR LA LEY 39/2006, DE 14 DE DICIEMBRE (BOE de 21 de abril)

**REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995**, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (BOE de 29 de marzo)

**REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994**, DE 20 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL (BOE de 29 de junio)

**REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/1995**, DE 7 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL (BOE de 11 de abril, corrección de erratas en BOE de 26 de mayo).



Consejería de Juventud,  
Educación e Igualdad

[www.tenerifevioleta.es](http://www.tenerifevioleta.es)

