

CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD LABORAL

“El próximo 8 de Marzo de 2009 se conmemora el **Día de la Mujer Trabajadora**”. Muchos son los pasos dados y otros tantos los que quedan por dar. En palabras de Cristina Almeida *“es un día para tomar conciencia de lo que las mujeres hemos conseguido y del camino que nos falta por recorrer”*

Sigue habiendo desigualdad laboral, y prueba de ello es que el Día de la Mujer Trabajadora todavía existe. **“Debemos aspirar a que desaparezca, a que ya no sea necesario”**. Eso no querrá decir que haya desaparecido la lucha, sino que **“entonces estaremos todos unidos (hombres y mujeres) como trabajadores que luchan por sus derechos conjuntos, sin distinción de género, exigiendo que los beneficios sean idénticos para ambos, ya que, apoyándonos los unos a los otros y trabajando y luchando juntos es como se consiguen resultados y se avanza en la historia”**.

Para ello es imprescindible reducir las diferencias que existen por razón de género en el mercado laboral; es preciso ir hacia un **“reparto más equitativo en las responsabilidades familiares y domésticas”**, y mejorar los dispositivos de atención de las personas dependientes, para conseguir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Un gran avance se ha conseguido con la llamada **“Ley de Igualdad”** que entró en vigor el día 24 de Marzo de 2007. La norma está inspirada en **“dos principios informadores básicos”**: **“la igualdad de trato entre mujeres y hombres”** (lo que supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta) y **“la presencia o composición equilibrada”** (que trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad)

“La Ley facilita una definición de lo que debe entenderse por acoso sexual y acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal”. En ambos casos se trata de un comportamiento que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. La diferencia entre uno y otro estriba en que en el primero el comportamiento tiene una naturaleza sexual y en segundo el comportamiento se lleva a cabo en función del sexo de una persona. Es importante destacar que se invierte la carga de la prueba, es decir, la persona demandada por discriminación por razón de sexo es quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Como **“novedades importantes de esta Ley”**, entre otras cabe señalar:

- a) Se reconoce el derecho del trabajador a **“adaptar y distribuir su jornada”** en los términos en los términos acordados en la negociación colectiva o en los términos acordados con el empresario, siempre que respete lo establecido en el convenio colectivo.
- b) Se crea un **“permiso remunerado”** de 2 días en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días
- c) En caso de **“lactancia de un hijo”** menor de nueve meses, la trabajadora puede: ausentarse una hora del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o,

reducir su jornada en media hora o, acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que llegue con el empresario. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

- d) La “**reducción de jornada**” por guarda legal de un menor se amplía hasta que éste cumpla la edad de ocho años. Esta reducción podrá ser entre, al menos un octavo, y un máximo de la mitad de su duración, implicará la reducción proporcional del salario
- e) Se podrán disfrutar las “**vacaciones**” en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.
- f) El trabajador o trabajadora con, al menos un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una “**excedencia voluntaria**” por un plazo mínimo de 4 meses (antes el mínimo eran dos años)
- g) La “**excedencia por cuidado de un familiar**” puede ser de hasta dos años (antes un año)
- h) El “**permiso de maternidad**” por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.
- i) La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas “**si fallece su hijo**”.
- j) Se establece la posibilidad de “**ampliar el permiso de maternidad**” hasta 13 semanas en los casos de parto prematuro y de recién nacidos que precisen hospitalización superior a 7 días a continuación del parto.
- k) Se introducen “**nuevas causas de suspensión del contrato**”: el permiso de paternidad (de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 2 días. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo), la situación de riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, el permiso por acogimiento simple no inferior a un año, los permisos por adopción y acogimiento de los menores de más de seis años si son discapacitados o tienen especiales dificultades de inserción social y familiar.
- l) En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, “**el otro progenitor**” tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.
- m) El “**permiso de paternidad**” puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro progenitor o una vez finalizado el mismo, y en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

He tratado de hacer un pequeño resumen de algunas de las mejoras laborales que se han conseguido con la denominada Ley de Igualdad, a sabiendas de que me he dejado muchas cuestiones en el tintero, pero sobre todo, **“considero que lo más importante es que a nivel personal la mujer disfrute y sienta satisfacción con el trabajo que desarrolla, lo que conduce al bienestar emocional no sólo de ella, sino también de todos los que le rodean”**.

Laura Monclús Pérez (Jaca 1970)

Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid.

Abogada del Ilustre Colegio de Abogados y desde 1995 trabaja en su propio despacho, especializándose en asuntos civiles, de familia y laborales.