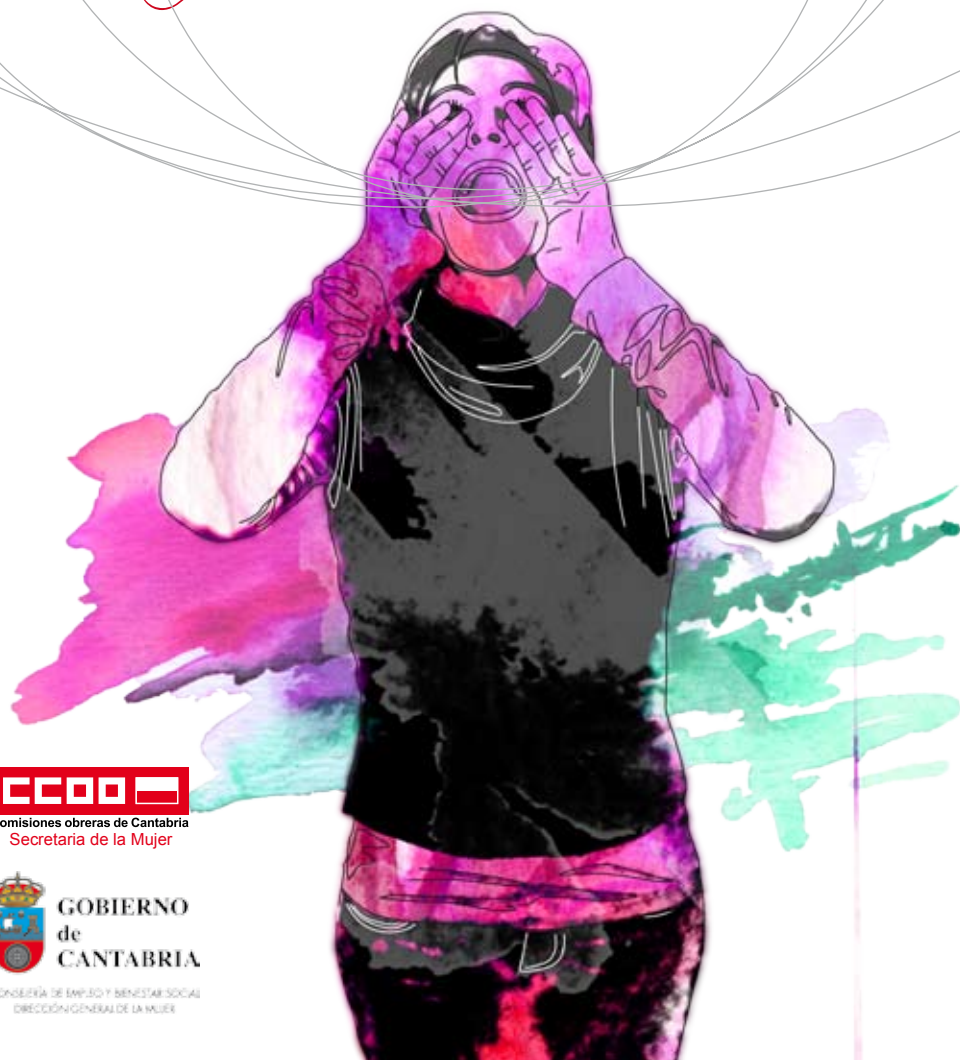


LO QUE *NECESITO* SABER SOBRE **LA IGUALDAD**

para mi formación.



comisiones obreras de Cantabria
Secretaría de la Mujer



GOBIERNO
de
CANTABRIA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER

Título: Lo que necesito saber sobre la igualdad
para mi formación

Directora: Yolanda Castillo Ceballos

Investigadoras: Rocío Barquín Cimiano
Sonia Pérez Manzano
Ana Velasco Romo

Equipo de Trabajo: Carmen Cobo Gil
Georgy Kuznetsov
Yolanda García Sierra
Jose Castillo Ceballos

Edita: Secretaría de la Mujer de CCOO
Cantabria. 2008

Fotografías: Pablo Hojas (pag.: 53)
Pedro Palazuelos (pags.: 24 y 56)
Javier Coteria (pag.: 66)
Sonia Carmona (pag.: 60)
Miguel de las Cuevas (pag.: 8)

Pinturas: Sara Huete (pag.: 106)
Mar Pajarón (pag.: 29)
Gloria Torner (pag.: 85)
Noelia Cuevas (pag.: 19)
Yolanda Novoa (pag.: 86)
Luisa Almunia (pag.: 105)
Luis Jordé (pag.: 38)
Paloma San Román Pina (pag.: 43)
Manuela Cosgaya (pag.: 117)

Poesía: Arancha García Burgos (pags.: 6, 109, 110 y 111)
Y. C. (pags.: 112 y 113)

Diseño y portada: Situación Gráfica

Deposito Legal: SA-107-2009

Santander, 13 de febrero de 2009

Índice:

I. La Igualdad en el Trabajo	8
II. Criterios Sindicales en la Negociación Colectiva para el Desarrollo de la Ley	20
III. Algunos Ejemplos de Buenas Prácticas en la Negociación Colectiva	60
IV. Recopilación de Sentencias	86
V. Citas y Poesías	106
VI. Bibliografía	118

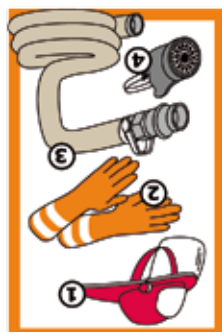


GOBIERNO
de
CANTABRIA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER



comisiones obreras de Cantabria
Secretaría de la Mujer



Kit
BÁSICO

Una vez montado **añadir**
los complementos necesarios
del recuadro.

1. Casco.
2. Guantes.
3. Manguera.
4. Mascarella.



Kit
BÁSICO
TRABAJO EN EL HOGAR



Una vez montado **añadir**
los complementos necesarios
del recuadro.

1. Guantes. | 2. Plancha.
3. Limpiador. | 4. Fregona y cubo.



“La Magia de las mujeres”

*Hay magia en las mujeres, más allá aún de su estirpe,
Que planta en tierra yerma y se hace el fruto,
Que canta en el silencio y se hace coro.*

*Hay magia en sus manos, en sus miradas,
Que mantienen en la Historia, la armonía,
y olvidan en la guerra la malicia
Porque sangre de los tuyos es tu sangre,
Y en la magia que tenemos no se olvida.*

*Somos brujas con poderes curativos,
Que sabemos escuchar y dar ideas,
Que podemos aprender de otras mujeres
que sabemos acoger con alegría
al que viene de otra tierra.*

*En la magia de las mujeres no hay fronteras,
Que traspasa los idiomas,
Y donde hay horror pone decencia,
donde hay terror pone deseo.*

*Sí, somos unas brujas, nos reímos juntas,
La tristeza de la otra es nuestra ,
Su alegría, siempre compartida,
Sus enfermos los nuestros,
Sus mayores, nuestros abuelos.*

*La magia de las mujeres nos enseña
A pilotar juntas, a remar juntas
Y aunque nuestras direcciones se alejen
El rumbo siempre es nuestro.
Siempre será nuestro.*



La



ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

ha supuesto un importante cambio en el escenario de las relaciones laborales. Uno de los aspectos fundamentales para su desarrollo es la negociación colectiva. Por ello, desde **Comisiones Obreras** apostamos

por la formación de los trabajadores y las trabajadoras. Una formación que les ayude a la hora de hacer constar sus derechos sociales y laborales en los distintos convenios. Para conseguirlo necesitamos aplicar el principio de Igualdad dentro de las secciones sindicales, de los órganos de dirección y de las mesas de negociación. Hablar de afectos, del respeto al otro, de querer y poder conciliar nuestra vida personal, familiar y laboral sin renunciar a nuestros derechos, que la maternidad - paternidad o el cuidado de nuestros mayores no sea un obstáculo para el empleo. Hacer valer nuestras reivindicaciones y conseguir unos horarios que nos permita tener una vida más allá del puesto de trabajo. Luchar por nuestra dignidad desterrando discriminaciones *“acoso sexual y laboral”* que destruyen derechos inalienables degradando a quien lo permite, pero sobretodo vejando a quien lo sufre.

La Secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Cantabria, lleva años realizando actividades de información, sensibilización y formación en pos de la igualdad. Un ejemplo de ello, es la formación a los delegados y delegadas sindicales mediante el Curso *“Género, Negociación Colectiva y Empoderamiento”* que en colaboración con la **Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria**, organiza la **Secretaría**.

Este material formativo que ahora te presentamos sólo pretende ser un apoyo y una herramienta en la implantación de la ley de Igualdad en nuestra región.

Secretaria de Política Social, Mujer. Directora del Cite y del Caid.



I. La Igualdad en el Trabajo

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Se incluyen además entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

TÍTULO IV. EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Art. 43. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de Igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Art. 45. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral. En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Art. 46. Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

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

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

Art. 47. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Art. 48. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran comportamiento y que pudieran propiciarlos.

ALGUNAS DEFINICIONES

Igualdad de trato entre hombres y mujeres:

Igualdad de Trato: la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil

Discriminación directa por razón de sexo:

La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación por embarazo:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acoso por Razón de Sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.



Son discriminatorias:

Las extinciones de contrato, durante la maternidad, riesgo en el embarazo, riesgo en lactancia natural o enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, suspensión por paternidad, adopción o acogimiento, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo, el periodo que va desde el embarazo hasta la maternidad, el tiempo disfrute permiso por reducción de jornada, lactancia, nacimiento de hijos/as prematuros, víctimas violencia en reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de relación laboral, movilidad geográfica, la reincorporación al trabajo después de maternidad, adopción, acogimiento o paternidad si no han transcurrido 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

Igualmente los despidos en estos casos serán nulos.

DERECHOS LABORALES

Maternidad:

Es el periodo de descanso que disfruta la trabajadora /or con motivo de maternidad, adopción o acogimiento familiar, preadoptivo o permanente.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



Para poder cobrar la prestación por maternidad hay que cumplir unos requisitos:

1. Estar en alta (con contrato en vigor) o asimilada al alta (desempleo total retribuido, huelga legal, cierre patronal, traslado del trabajador/a fuera del territorio nacional, mes siguiente al cese cargo público representativo o sindical, periodo de vacaciones anuales no disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato).
2. Cotización a la Seguridad Social:
 - a. trabajadora menor de 21 años no se exige periodo mínimo de cotización.
 - b. Trabajadora entre 21 y 26 años deberá tener cotizados 90 días dentro de los siete años anteriores o 180 días a lo largo de su vida laboral.
 - c. Trabajadora mayor de 26 años: deberá acreditar 180 días en los siete años anteriores o 360 días a lo largo de su vida laboral.

En caso de no acreditar el periodo mínimo de cotización se prevé un Subsidio por Maternidad de 42 días naturales a contar desde el parto.

En la maternidad se establece una prestación económica del **100%** de la base reguladora con una duración de **16 semanas ampliables en caso de parto acogimiento o adopción múltiples en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.**

En caso de **parto prematuro**, con falta de peso, o en los casos en que el bebé precise hospitalización superior a siete días después del parto, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado con un máximo de trece semanas adicionales. En este caso, el periodo de suspensión podrá iniciarse a instancia de la madre o del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria excepto las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio **para la madre**. En estos casos, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora con la disminución proporcional del salario. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

En caso de hijas/os discapacitados se amplía la maternidad en dos semanas más, **distribuidas a opción de los interesados si ambos trabajan, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.**



El periodo de descanso por maternidad se distribuye por la interesada siempre que la misma disfrute de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para esta. **Si ambos progenitores trabajan** se podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte del permiso de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido aunque en el momento de reincorporación de la madre esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

También en caso de adopción o acogimiento, ya sea provisional o definitivo de menores de 6 años se genera permiso por maternidad de 16 semanas, **ampliable por adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.** Igualmente se prevé la maternidad para menores de edad, pero mayores de seis años si son discapacitados o extranjeros/as con dificultades de inserción social siempre que esto esté acreditado por los servicios sociales. La suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador/a bien a partir de la resolución judicial o bien a partir de la decisión administrativa. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen, el permiso de maternidad, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la adopción.

En caso de disfrute simultáneo la suma de los mismos, no podrá exceder de las 16 semanas previstas o las que pudieran corresponder. Esta licencia de maternidad se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajadoras/es.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta trabajara o no, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad de descanso o en su caso de lo que reste del mismo computado desde la fecha del parto, sin que se descuente lo que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto.

En caso de fallecimiento del hijo/a **el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.**

Cuando el periodo de **vacaciones** fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad/ paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad aunque haya terminado el año natural.



Riesgo embarazo

Se considera riesgo en el embarazo, el periodo de suspensión del contrato en los supuestos en que la mujer embarazada ha de cambiar de puesto de trabajo al influir este negativamente en su salud o en la del feto y este cambio no resulte técnica u objetivamente posible. Durante este tiempo se percibirá un subsidio del 100 % de la base reguladora por contingencias profesionales, permaneciendo la obligación de cotizar. El procedimiento se inicia mediante solicitud de la trabajadora dirigida a la Seguridad Social.

Lactancia

El permiso por lactancia de menores de 9 meses consiste en una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el convenio o acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Riesgo lactancia natural

Se reconoce el derecho a suspender el contrato de trabajo en caso de riesgo durante la lactancia natural, es decir, cuando las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a, no sea posible cambiarla de puesto de trabajo por otro compatible con su estado. Se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural hasta que el hijo/a cumpla los 9 meses salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo o a otro compatible con su situación.

Paternidad

Se establece un permiso individual por paternidad de 13 días **ininterrumpidos** en caso de nacimiento, (adopción, acogimiento, menores de seis años o menores de edad pero mayores de seis años discapacitados o con dificultades de inserción), **ampliables por parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo**. El padre podrá ejercer este derecho a opción del mismo en el periodo comprendido entre la finalización del permiso por nacimiento o la resolución judicial de adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta la finalización del permiso por maternidad o inmediatamente al finalizar esta. Se puede disfrutar



a jornada completa o parcial previo acuerdo entre empresa y trabajador. Este permiso se suma a lo que prevea el Convenio colectivo por nacimiento de hijo/a. En caso de que no haya convenio se aplica el Estatuto de los trabajadores, (dos días de permiso o cuatro si hay desplazamiento).

Son beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores afiliados en alta o asimilada al alta que acrediten 180 días en los 7 años anteriores o 360 días a lo largo de su vida laboral.

Por primera vez se concede un permiso retribuido de dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. **Si hay que hacer un desplazamiento será de cuatro días.**



Reduccion de jornada

El trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o acuerdo con empresario/a.

Tendrán derecho a la reducción de jornada quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o **persona con discapacidad física, psíquica o sensorial**, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. El periodo de disfrute corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada. Tendrá el mismo derecho a la reducción de jornada quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que



por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y la trabajadora/or sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través de procedimiento urgente.

Excedencia

Las trabajadoras/es tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender **al cuidado de cada hija/o**, incluidos los adoptados, y acogidos permanentes o preadoptivos, **aunque estos sean provisionales**, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Se podrá disfrutar de forma fraccionada. Los dos años por cuidado de hijo/a se consideran periodo de cotización efectiva para maternidad, paternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia. En caso de familias numerosas se tendrá por cotizado 30 meses, si es familia numerosa especial 36 meses

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que por negociación colectiva se establezca una duración mayor, las trabajadoras/ores para atender **al cuidado de un familiar** hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padre o madre, suegro/a, hija/o tanto del titular como del cónyuge), que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El primer año se considerará cotizado.

La excedencia, podrá ser disfrutada de forma fraccionada, constituye un **derecho individual de los trabajadores/as**, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto



causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que la trabajadora/or permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa especialmente en ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva será referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador/a con al menos antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca **excedencia voluntaria** por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.





Título: "Maternidad"

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO

El avance producido en estos últimos años a instancias del impulso de medidas e iniciativas promovidas por las organizaciones sindicales más representativas, CC.OO. y UGT, se ha visto favorecido por los criterios adoptados en esta materia en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (2002, 2003 y 2005) y en el marco de diferentes Acuerdos del Diálogo Social nacional y en las Comunidades Autónomas.

No obstante, aún se está lejos de alcanzar un nivel de generalización y profundización en la erradicación de la desigualdad laboral que permita reducir los indicadores básicos de la discriminación de género (tasas de actividad, ocupación, desempleo, temporalidad, trabajo a tiempo parcial y en economía sumergida; brecha salarial; segregación profesional; atención a las tareas domésticas y cuidados familiares) y que el cambio sea claramente perceptible por la población en general y por las trabajadoras en particular.

Las medidas incluidas en convenios colectivos están centradas en algunas materias (protección del embarazo, permisos por maternidad y paternidad, conciliación de la vida laboral y familiar, protección frente al acoso sexual; medidas de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género) y aún poco presentes en relación a la eliminación de la temporalidad abusiva y fraudulenta o de los riesgos profesionales que afectan mayoritariamente a las mujeres. Además, los acuerdos específicos de igualdad que aportan un compromiso



mayor y un tratamiento más sistemático e integral de las políticas de igualdad en las relaciones laborales, son productos de la negociación colectiva de muy reciente aparición, que sólo han adquirido una cierta generalización en grandes empresas y en sectores de actividad muy concretos, mientras que son excepcionales en otros sectores de actividad y en empresas de tamaño medio o pequeño.

Existe un deber de negociar medidas y planes de igualdad que obliga a todos los convenios colectivos que han sido denunciados después de la entrada en vigor de la Ley, así como a los de nueva creación que hayan iniciado el procedimiento después de la entrada en vigor de la Ley.

También se pueden iniciar procesos para negociar medidas y planes de igualdad en todos aquellos convenios que tienen ya recogida dicha posibilidad o que han acordado la creación de una Comisión de Igualdad con este fin o similar. Estas comisiones, de estar operativas, pueden iniciar la fase de diagnóstico de situación, definición de objetivos y elaboración de propuestas, con vistas a que sean negociadas por las partes legitimadas para acordar convenios o acuerdos colectivos, ya sea durante la vigencia del convenio actual o durante el proceso de renovación del mismo. Si no hubiesen sido constituidas o estuviesen sin actividad desde hace tiempo, desde **CCOO**, debemos intentar que se constituyan y presentar en ella propuestas encaminadas a realizar esta labor.

CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA (SECTORIALES Y GRUPOS DE EMPRESAS)

Se debe recoger expresamente la obligación de negociar planes de Igualdad en empresas con más de 250 trabajadores/as o de un número inferior si se considera pertinente en el sector. En relación con los Planes de Igualdad en las empresas, el Convenio sectorial debe regular los siguientes aspectos:

- Estructura y materias básicas que deben tener los Planes de igualdad.
- Constitución de la Comisión de Igualdad. La misma se encargará de



la elaboración del diagnóstico y del plan de Igualdad, incluyendo los criterios para realizar el diagnóstico de situación previo.

- Procedimiento para informar a la Comisión paritaria del inicio de las negociaciones, así como del resultado de la misma.
- Procedimiento para resolver los conflictos que se puedan producir durante la negociación o en el desarrollo del plan de igualdad en la empresa (intervención de la Comisión Paritaria como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales si el sector o la empresa están adherido a alguno de los existentes o a la interposición un conflicto colectivo o demanda judicial).
- Establecimiento de medidas concretas para evitar todo tipo de discriminación y que promuevan la igualdad de oportunidades.
- Plan de Igualdad sectorial.

Convenios Colectivos de empresa de más de 250 trabajadoras y trabajadoras

En el marco del convenio se debe negociar un Plan de Igualdad que integre medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos los centros de trabajo de la empresa.

Convenios Colectivos de empresa de menos de 250 trabajadoras y trabajadoras

El convenio regulará, como mínimo, las medidas de igualdad que serán de aplicación directa en todos los centros de trabajo de la empresa y, donde así lo consideren, las medidas podrán formar parte de un Plan de Igualdad establecido en el marco del convenio colectivo.

MEDIDAS BÁSICAS PARA LA IGUALDAD

Desde **CCOO** entendemos que se han aplicar las acciones positivas desde el acceso al empleo hasta la promoción profesional, sin olvidar las medidas



de conciliación en sentido amplio. Proponemos por tanto establecer buenas prácticas en los siguientes aspectos: acceso al empleo y contratación, promoción y formación, conciliación de vida laboral, personal y familiar, violencia de género (acoso sexual y acoso laboral).



ACCIONES POSITIVAS

(Medidas para compensar las desigualdades de género que discriminan a las mujeres en el ámbito laboral). La formula más adecuada de regular las acciones positivas es la de dar preferencia al sexo femenino, a igualdad de méritos, ya que es el que presenta mayores dificultades de reconocimiento profesional y retributivo. Si una determinada medida tiene como beneficiario a los hombres debe ser con el objetivo de favorecer la eliminación de la discriminación laboral de las mujeres (por ejemplo la participación de los hombres en la atención de responsabilidades familiares).



LENGUAJE DE GÉNERO

Para **CCOO** es imprescindible que la negociación colectiva incluya una revisión del lenguaje utilizado en los convenios colectivos.

PROPONEMOS ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. No utilizar el lenguaje sólo y exclusivamente en masculino. Utilizar las distintas alternativas (uso de colectivos, abstractos, sujetos dobles, expresiones impersonales etc.) de forma que la redacción no resulte monótona y se asegure el objetivo de una representación igualitaria de mujeres y hombres.
2. Nombrar siempre que sea necesario a mujeres y hombres, de manera igualitaria.
3. Las referencias en femenino exclusivamente sólo pueden quedar en los casos en que por imperativo legal las mujeres son las únicas destinatarias de las medidas (ej.: riesgo durante el embarazo, violencia de género).
4. Las referencias en masculino exclusivamente sólo pueden quedar en los casos en que por imperativo legal los hombres son los únicos destinatarios de las medidas (ej.: paternidad).
5. Incorporar apartados o cláusulas en el convenio colectivo que expresen la importancia de utilizar un lenguaje no sexista como garante de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, que pueden ir entre los contenidos del plan de igualdad de la empresa.
6. Redactar las categorías laborales y descripción de puestos de trabajo utilizando una denominación que represente a los dos sexos. Es importante la presencia lingüística de mujeres en oficios, profesiones, puestos de responsabilidad, de los que han estado ausentes o invisibilizadas históricamente.
7. Incluir una cláusula en la que se indique que las ofertas de empleo se redactarán en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que la oferta se dirige indistintamente a personas de ambos sexos.
8. Potenciar que en los documentos administrativos y en la comunicación interna de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores se utilice también un lenguaje no discriminatorio.
9. Evitar referencias estereotipadas, tanto las explícitas como las implícitas. Cuidar, por ejemplo, que las medidas de conciliación vayan dirigidas por igual y de forma explícita a trabajadores y trabajadoras.



10. En resumen, cuidar una redacción del convenio colectivo en lenguaje igualitario es una acción más de igualdad que no suplanta, no sustituye y no excluye a otras acciones y estrategias de igualdad. Es un “además” que hay que tener en cuenta, inaplazablemente.

Para acabar definitivamente con las discriminaciones de oportunidades y trato hacia las mujeres que persisten en el ámbito laboral son necesarias un conjunto de medidas, adecuadas a la realidad laboral de cada empresa o centro de trabajo. Entre ellas y con carácter general, se inserta la utilización de un lenguaje no sexista.

Como dice Elena Simón, existe un uso totalmente sexista del lenguaje. Existen una serie de “vicios sexistas de su uso” para ocultar a las mujeres, para generar desigualdad, o confusión. Todas y todos conocemos frases referidas a las mujeres con una clara connotación sexista: “esa es una histérica”, “es muy guapa y además es inteligente”. Junto a esto, el lenguaje invisibiliza, un ejemplo son los acertijos que os proponemos:

ACERTIJOS

1. *“Conseguimos ganar el partido sin que ningún jugador metiera ni un solo gol”* comentaba el equipo en el vestuario.
2. Pérez tenía un hermano. El hermano de Pérez murió, pero el hombre que murió nunca tuvo un hermano.
3. Un padre y su hijo iban en coche cuando, de pronto, el padre perdió el control del vehículo y se estrellaron contra un poste telefónico. El padre murió en el acto: su hijo quedó muy maltrecho y fue llevado rápidamente al hospital, en donde se le apreciaron lesiones importantes que requerían una urgente intervención. Fue avisado el equipo médico de guardia y, cuando llegaron a la sala de operaciones, se oyó una voz diciendo. *“¡No puedo operar a este niño, es mi hijo!”*.



ALGUNOS AGRAVIOS DEL IDIOMA

- » **Juez:** Persona que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar. Miembro de un jurado o tribunal.
- » **Jueza:** Mujer que desempeña el cargo de juez. (P. us) mujer del juez.
- » **Asistente:** Cada uno de los dos obispos que ayudan al consagrante en la consagración de otro. Funcionario público que en ciertas villas y ciudades españolas tenía las mismas atribuciones que el corregidor en otras partes.
- » **Asidenta:** Mujer que sirve como criada en una casa sin residir en ella y que cobra generalmente por horas.
- » **Masculino:** Dícese del ser que está dotado de órganos para fecundar. Varonil, enérgico.
- » **Femenino:** Propio de mujeres, perteneciente o relativo a ellas. Que posee los rasgos de la feminidad. Dícese del ser dotado para ser fecundado. Débil, endeble.

ALGUNOS AGRAVIOS DEL IDIOMA

Definiciones del DRAE (2001)

Hombre-mujer, varón, macho-hembra

- » **Hombre:** Ser animado racional, varón o mujer. Varón. Varón que ha llegado a la edad adulta. Grupo determinado del género humano. Marido. Individuo que tiene las cualidades consideradas varoniles por excelencia, como el valor y la firmeza. **Varón:** hombre que ha llegado a la edad viril. Ser humano de sexo masculino. Fuerte, esforzado. Hombre de respeto, autoridad u otras prendas. **Varonil:** esforzado, valeroso y firme. **Macho:** Fuerte, vigoroso, valiente, animoso.
- » **Mujer:** Persona del sexo femenino. Que ha llegado a la pubertad o edad adulta. Que tiene cualidades femeninas por excelencia. Casada con relación al marido. - del arte, - del partido, - de punto, - mundana, - perdida, - pública: prostituta. **Mujeril:** Adamado, afeminado. **Hembra:** Mujer. Delgado, fino, flojo.

Masculino-femenino

- » **Masculino:** Dícese del ser que está dotado de órganos para fecundar. Varonil, enérgico.
- » **Femenino:** Propio de mujeres, perteneciente o relativo a ellas. Que posee los rasgos de la feminidad. Dícese del ser dotado para ser fecundado. Débil, endeble.



Parentesco

- » **Padre:** Varón o macho que ha engendrado. Varón o macho respecto de sus hijos. Cabeza de una descendencia, familia o pueblo. Origen, principio. Autor de una obra de ingenio, inventor de otra cosa cualquiera. Pl.: el padre y la madre. **Abuelo:** Respecto de una persona, padre de su padre o de su madre. Ascendiente, antepasado, persona de quien se descende. Hombre anciano. (Plural): El abuelo y la abuela. **Paternal, Paterno:** Propio del afecto, cariño o solicitud del padre: Perteneciente o relativo al padre. Propio del padre. Derivado de él. **Patrimonio:** Hacienda que alguien ha heredado de sus ascendientes. Conjunto de los bienes propios.
- » **Madre:** Hembra que ha parido. Hembra respecto a su hijo o hijos: Matriz en que se desarrolla el feto. Causa, raíz u origen de donde proviene algo. **Abuela:** Respecto de una persona, madre de su padre o de su madre. Mujer anciana. **Maternal, Materno:** perteneciente o relativo a la madre. **Matrimonio:** Unión de hombre y mujer, concertada mediante determinados ritos o formalidades legales. Marido y mujer.

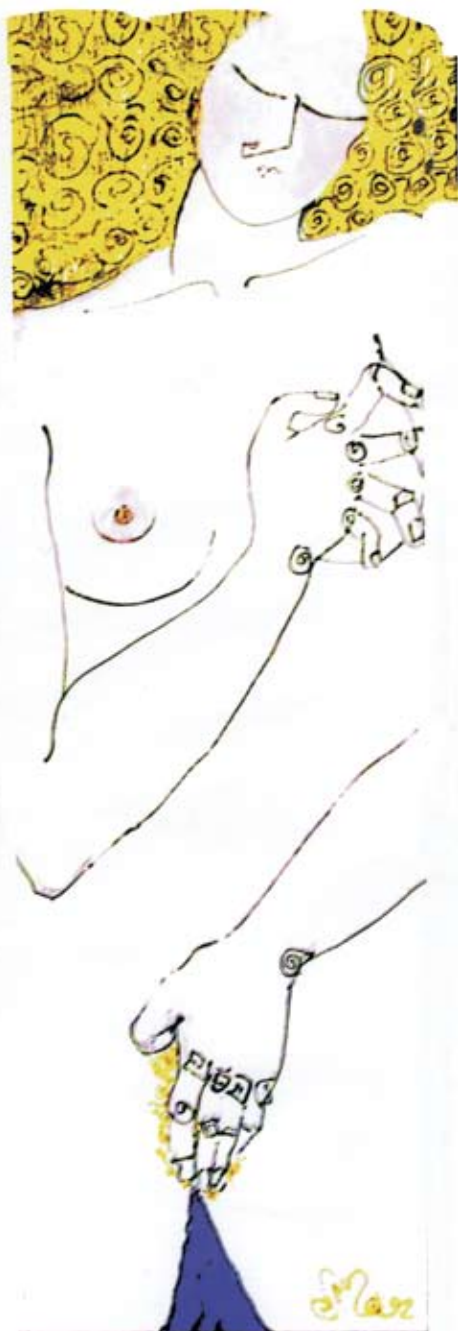
Los cuerpos sexuales

- » **Testículo:** Cada una de las gónadas masculinas, generadoras de la secreción interna específica del sexo y de los espermatozoos. **Pene:** órgano masculino del hombre y de algunos animales que sirve para miccionar y copular. **Miembro viril:** Pene del hombre.
- » **Ovario:** Gónada femenina. **Vagina:** Conducto membranoso y fibroso que en las hembras de los mamíferos se extiende desde la vulva hasta la matriz. **Vulva:** Partes que rodean y constituyen la abertura externa de la vagina. **Útero, Matriz:** Viscera hueca, de forma de redoma, situada en el interior de la pelvis de la mujer y de las hembras de los mamíferos, donde se produce la hemorragia menstrual y se desarrolla el feto hasta el momento del parto: **Clítoris:** Cuerpo pequeño, carnoso y eréctil, que sobresale en la parte más elevada de la vulva.

LA COMUNICACIÓN

Las mujeres en general necesitan comunicarse, crear vínculos, sentir las relaciones como un hecho compartido. Tienden a comunicarse, está es su naturaleza, forma parte de su temperamento.





Desafortunadamente los condicionamientos sociales han jugado un papel poco favorable en este tema y marcado su destino con eficacia. A pesar de que las cosas van cambiando hay reminiscencias ancestrales que siguen latentes y demandan un esfuerzo constante para desterrarlas.

La comunicación es la relación que se establece entre una o más personas que comparten sus intereses y precisa la implicación de ambas partes: emisores y receptores. Para las mujeres no ha sido empresa fácil.

A la largo del tiempo las mujeres han aprendido a callar, a asumir que sus opiniones no contaban, que su condición les hacia invisibles, y podían ser ignoradas sin ninguna consideración. Que eran hijas de alguien, esposas de alguien, madres de alguien, que no eran dueñas de su propio destino. Su lucha por hacerse presentes no sólo ha sido un esfuerzo agotador también se ha convertido en una carrera de obstáculos constante.

Cuántas veces, al intentar dar su opinión, han sido víctimas de estas frases que nos resultaran familiares porque se siguen utilizando:

¡Qué sabrás tú!
 ¡Qué vas a entender tú de eso!
 ¡A ti te toca oír, ver y callar!
 ¡No te metas en asuntos de hombres!
 ¡Estás mejor calladita!.
 ¡Vete a la cocina que es tu sitio!

Conociendo lo definitorio del lenguaje podemos intuir el daño causado.

No podemos olvidar algunos tópicos comparativos aún presentes en amplios sectores y han originado algunos chistes de carácter sexista.

- *Los hombres parlamentan, las mujeres parlotean.*
- *Cuando dos hombres hablan, conversan, cuando dos mujeres hablan cotillean.*
- *Si un hombre levanta el tono de voz está reforzando sus argumentos, cuando lo hace una mujer está alterada.*
- *Cuando un hombre dice: tenemos que hablar, algo pasa. Cuando lo dice una mujer es que quiere dar la chapa.*
- *Si un grupo de hombres mantienen una conversación con cierta algarabía es fácil que se les compare con un puñado de estúpidas mujerzuelas.*
- *Si ellos se excitan hablando están preocupados, si se excitan ellas están con la regla.*

Hay muchos más, pero suelen ser variaciones del mismo tema.

Hace unos días pasaban por televisión una película juvenil donde un chico guapo y una chica guapa se encontraban en problemas y tenían una conversación sugerente. Ella decía: *¿Quieres qué hablemos?*. A lo que él contesta: *no somos nenas pasemos a la acción*. Un mensaje edificante, para los adultos del mañana.

Revisando el contrato de una maestra soltera de 25 años que ejercía su ministerio en un pueblo castellano a mediados de los cuarenta, entre otras curiosidades dignas de estudio se podía leer: “La maestra como mujer soltera que debe guardar las buenas costumbres, tiene prohibido hablar o relacionarse en publico con cualquier hombre a excepción de sus padre o sus hermanos”.

No debe extrañarnos el poso residual de nuestra sociedad ante la figura femenina si tenemos en cuenta que hubo un tiempo en el que las cabezas púrpuras se otorgaron el derecho a decidir en concilio si las mujeres teníamos alma o no. Yo sospecho, permíteme la frivolidad, que no fueron nuestras virtudes las que inclinaron la balanza, sino, el horror que sintieron ante el hecho de afirmar que la persona que les había concebido y dado a luz, era una criatura desalmada.

Estoy segura, con el riesgo que conlleva generalizar, que los hombres no se comunican mejor o su conversación es más profunda, pero, su voz ha



sido más oída, más respetada y más tenida en cuenta. Que se les ha dado por derecho concesiones que las mujeres han tenido que ganarse día a día.

Es preocupante la tendencia actual de muchas personas, hombres y mujeres a contar sus cosas al primero que se encuentran sin el menor pudor, como poseídas por el espíritu de Winnie el personaje de días felices que retrata Beckett, que habla continuamente por miedo a que si se calla pueda evaporarse y desaparecer. Como si solo la palabra la mantuviera presente. Una sensación reconocida por muchas mujeres a las que el silencio les ha condenado a la invisibilidad mas profunda.

Para las mujeres es importante comunicarse. Las mujeres necesitan hablar, hablar de sus cosas. El problema es que las cosas de las mujeres no suelen interesarle a nadie.

ACCESO AL EMPLEO

En primer lugar se hace imprescindible conocer los siguientes datos: número de hombres y de mujeres que trabajan, antigüedad de la plantilla, qué puestos ocupan mujeres y cuáles hombres. Con todo ello podemos conocer si existe un desequilibrio en la contratación de personal. Nuestro primer objetivo ha de ser por tanto establecer una representación equilibrada de ambos sexos en la contratación.

PROPONEMOS ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Garantizar el conocimiento en igualdad de oportunidades de las personas que trabajan en el departamento de recursos humanos, de forma imprescindible aquellas que realicen la selección de personal.
2. Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los puestos ofertados.
3. Garantizar un equilibrio numérico de las personas preseleccionadas.
4. En caso de igualdad de méritos, contratar a la persona cuyo género esté subrepresentado.
5. Garantizar la intervención del Comité de Empresa o representación sindical en todo el proceso de selección(desde la redacción/ presentación del puesto ofertado, preselección y contratación).



CONTRATACIÓN

Cuando hablamos de contratación debemos preguntarnos en primer lugar si existen diferencias entre los contratos que se realizan a hombres y mujeres. Es bien sabido que los hombres suelen trabajar a jornada completa, tienen más disponibilidad para acceder a cursos de formación que convoca la empresa y que facilitan la promoción laboral. Las mujeres trabajan en mayor medida de forma parcial, lo cual, supone menor nivel de protección y menos posibilidades de acceso a pluses y complementos salariales.

PROPONEMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Negociar con la empresa un número anual de contratación de mujeres en sectores donde no haya presencia femenina.
2. Negociar con la empresa un porcentaje máximo de contratación temporal.
3. Negociar con la empresa un porcentaje anual de transformación de contratos temporales en indefinidos y de jornada parcial a tiempo completo.
4. Negociar con la empresa la revisión de los puestos de trabajo utilizando criterios objetivos.
5. Garantizar la igualdad en la retribución en especie (becas de comedor, transporte etc.) respecto de los contratos a tiempo parcial o temporal. Eliminar las dobles escalas salariales y salarios de entrada con carácter permanente y avanzar en la superación de estas diferencias a medida que desaparezcan las circunstancias que las motivaron.
6. Suprimir las limitaciones para la percepción de complementos y el acceso a prestaciones y ayudas sociales que estén basadas o condicionadas por la modalidad de contrato o la fecha de ingreso en la empresa.
7. Eliminar las denominaciones sexistas de las categorías, funciones y tareas mediante la aplicación de una terminología neutra.

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Debido al tipo de contratación que se realiza a las mujeres, al tipo de puesto de trabajo que desarrollan y a los sectores donde mayoritariamente trabajan. Estas acceden a la formación y promocionan de manera diferente



que sus compañeros varones. Por tanto, quien trabaja a jornada parcial o tiene contrato temporal no tiene las mismas oportunidades de formarse y de promocionar que quien lo hace de forma indefinida y a jornada completa. ¿Nos hemos preguntado alguna vez, quien es el sexo que más promociona?, o a qué puestos de trabajo promocionan las mujeres y los hombres?

PROPONEMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Garantizar en los procesos de promoción que a igualdad de mérito y capacidad promocióne el sexo menos representado en esas categorías.
2. Negociar con la empresa un porcentaje mínimo de promoción de mujeres en función del número de puestos a cubrir.
3. Garantizar que todas las noticias respecto de los puestos vacantes lleguen a todas las mujeres que trabajan en la empresa, incluidas las que trabajan en contratas.
4. Garantizar que la representación sindical esté presente durante todo el proceso de selección y contratación.
5. Garantizar que la realización de los planes de formación incorporen la perspectiva de género.
6. Garantizar que la formación para promocionar se realice dentro del horario laboral.
7. Garantizar el acceso a esta formación a aquel personal que se encuentre disfrutando de permisos o excedencia por cuidado de menores o familiares.



CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

El acceso de la mujer al mercado de trabajo no se ha realizado en igualdad de condiciones. La conciliación sigue siendo “responsabilidad de mujeres”. Las estadísticas establecen claramente que siguen siendo mayoritariamente las trabajadoras las que hacen uso de estos permisos. La negociación colectiva no ha extendido por igual las mejoras en lo que a conciliación de vida laboral y familiar se refiere. En general no se incentiva a los hombres para que hagan uso de este tipo de permisos. A ello se une la cultura empresarial que entiende que sólo se trabaja si estás en el puesto de trabajo.

Existe un diferente uso del tiempo entre hombres y mujeres que repercute negativamente en la salud física y emocional de las mujeres.

PROPONEMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

Permisos retribuidos:

1. Establecer una serie de días retribuidos al año para asuntos propios.
2. Establecer licencias retribuidas para acompañamiento a consultas médicas de familiares.
3. Permiso para realizar los trámites de adopción internacional.
4. Permiso para asistir a técnicas de reproducción asistida.
5. Permiso para acompañamiento a cónyuge o pareja para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
6. Establecer la acumulación de lactancia en 15 días laborales y 22 en caso de parto múltiple.

Jornada de Trabajo. Flexibilidad.

1. Posibilitar la realización de la jornada o parte de forma continuada.
2. Fijar un tiempo flexible de la jornada para entrar o salir.

Permisos no retribuidos:

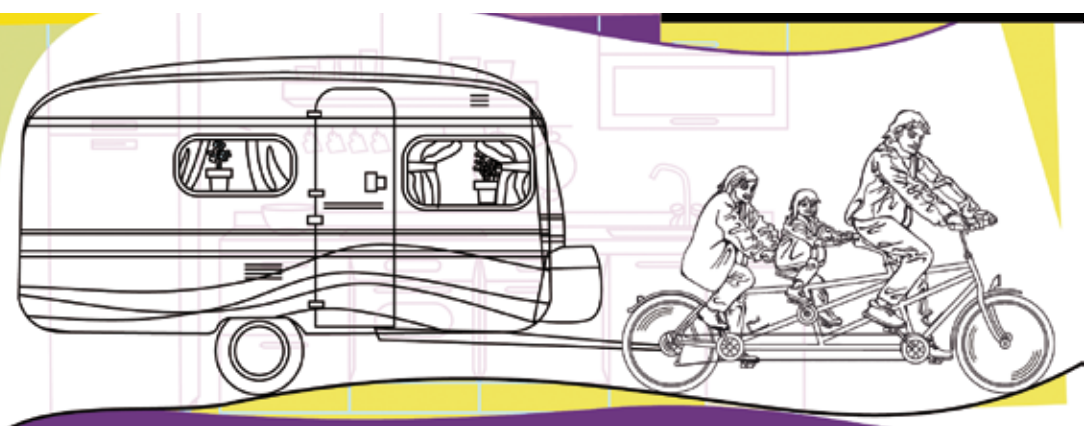
1. Establecer una serie de días no retribuidos de libre disposición.
2. Establecer una licencia sin sueldo de 3 meses por hospitalización prolongada por enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o pariente de hasta primer grado por consanguinidad.



VIOLENCIA DE GÉNERO: ACOSO SEXUAL Y LABORAL.

La violencia de género es todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico de las mujeres, incluyendo las amenazas, las coacciones, tanto en el ámbito público como el privado.

La violencia contra las mujeres es la manifestación de poder, de dominación de un sexo, el masculino sobre el sexo femenino. Se trata por tanto de un fenómeno generalizado, que trasciende los comportamientos individuales y se reproduce mediante patrones culturales y religiosos.



Tipos de violencia

Cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer, con resultado o riesgo de producir lesión o daño en la víctima, ejemplo: empujones, zarandeos, bofetadas, puñetazos, patadas, mordiscos, quemaduras.

1. Malos tratos psicológicos

Amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, insultos, asilamiento, culpabilización. Limitaciones en el ámbito de libertad.

2. Malos tratos económicos

Privación intencionada de recursos económicos o la disposición de los mismos.



3. Agresiones sexuales

Cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la víctima, mediando fuerza o intimidación en las relaciones sexuales, con independencia de la relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco entre la víctima y el agresor.

4. Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se considera discriminatorio según la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Igualmente, el condicionamiento de un derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual también se considerará discriminación por razón de sexo.

5. Mutilación genital femenina

la eliminación parcial o total de los genitales externos femeninos o lesiones causadas a los órganos genitales femeninos por razones culturales, religiosas o en general, cualquier otra que no sea de orden estrictamente terapéutica, aún cuando se realicen con el consentimiento, expreso o tácito de la víctima.

6. Violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Cualquier tipo de actuación que impida o restrinja el libre ejercicio por las mujeres de su derecho a la salud reproductiva y, por tanto, que afecte a su libertad para disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos para su salud, a su libertad para acceder o no a servicios de atención a la salud sexual y reproductiva, anticonceptivos, y para ejercer o no su derecho a la maternidad.

Ciclo de la violencia

Si un hombre utiliza contra una mujer la violencia sigue una pauta cíclica que se repite. Este ciclo consta de tres fases:

1. Acumulación de tensión. Sucesión de situaciones entre los miembros de la pareja que genera un incremento constante de la ansiedad y hostilidad.
2. Explosión Violenta. Descarga incontrolada de la tensión acumulada en la primera fase, desembocando en episodios de violencia física contra la mujer.



3. Arrepentimiento o “luna de miel”. El agresor se arrepiente, reconoce su responsabilidad, promete no repetirlo y la mujer lo perdona. Cuando se repite, el ciclo resulta más corto, las agresiones son más frecuentes y más peligrosas, desaparece “ la luna de miel”. Podemos decir que las agresiones experimentan un aumento en el nivel de su intensidad. Se clasifican en cinco etapas: en el inicio: amenazas, ironías , burlas, continúa con empujones, abofetear , ahogar, violar, quemar y termina con la muerte. El maltratador es ante todo un experto manipulador , parte de creencias estereotipadas, machistas, emocionalmente inestables, justifica su conducta minimizando los hechos, necesita controlar todos los actos cotidianos de su víctima.

Realidades – Indicadores de violencia

- a. Ocurre en todos los grupos sociales, sin distinción de edad, clase social, religión o raza.
- b. El hombre que golpea a la mujer utiliza la violencia como un comportamiento eficaz para dominar.
- c. El maltratador tiene fuertemente interiorizados los valores tradiciones de la superioridad masculina.
- d. El maltratador está convencido de que la víctima le pertenece , por eso el agresor buscará justificar su conducta, culpabilizando a la víctima.
- e. El agresor intenta educar a su víctima para que cumpla el papel que él quiere.

Conclusión: la víctima nunca tiene la culpa, tan sólo sufre las frustraciones del agresor canalizadas en forma de violencia.

Algunos indicadores

- Magulladuras, fracturas en la cara, dolores crónicos de cabeza, agotamiento, trastornos del sueño.
- Arritmias, ataque de pánico y ansiedad, depresión.
- Alcoholismo, ludopatía.
- Retrasos habituales al trabajo, absentismo laboral.
- La impide tener contacto con su familia o con sus amistades.
- La impide que trabaje fuera del domicilio.
- La quita el dinero.



- Controla todos sus actos, la acosa.
- La desautoriza constantemente, especialmente en presencia de sus hijos/as menores.
- La obliga a mantener relaciones sexuales.



Título: “Mujer araña contra la pared”

Mitos y realidades

1. Un hombre no maltrata porque si, algo habrá hecho ella para provocarle.
 - La mujer maltratada intenta evitar las agresiones por todas las vías posibles.
 - El agresor se siente provocado cuando la mujer expresa sus opiniones y deseos.
 - Estos hombres sólo se sienten satisfechos cuando consiguen controlar y dominar.
2. Si una mujer es maltratada la culpa es suya por seguir conviviendo con ese hombre.

Sigue viviendo con él porque:

 - Cree que en el fondo le quiere.
 - Cree que cambiará.
 - Cree que si se porta “bien” no la pegará.
 - Cree que sus hijas/hijos sufrirán si se separa.



- Cree que no puede vivir sin su parejas (dependencia emocional y económica).
 - Miedo a que la pegue o la mate.
 - Vergüenza de que se sepa.
3. Si se tiene hijas/os hay que aguantar por su bien.
- La mitad de los hombres que maltratan a su pareja también lo hacen a sus hijos e hijas.
 - Muchos niños y niñas que han sido testigos de malos tratos de mayores reproducen la situación.
 - Lo mejor es alejarlos de ese ambiente.
4. Los hombres que maltratan lo hacen porque tienen problemas con el alcohol u otras drogas.
- No todos los hombres que tienen problemas con el alcohol u otras drogas maltratan a sus parejas ni todos los maltratadores tienen problemas con el alcohol.
5. Los hombres que agreden a sus parejas están locos.
- Una persona que para sentirse bien la trata a otra tiene problemas psicológicos pero eso no significa que no sea responsable de sus actos o que pierda el contacto con la realidad.
6. Los hombres que agreden a sus parejas son violentos por naturaleza.
- Es frecuente que los maltratadores sean muy amables con el resto de las personas.
 - No es que no puedan controlar su ira sino que deciden descargarla con las personas con las que se siente con derecho a hacerlo.
 - Todas las personas sentimos rabia y frustración a veces pero no descargamos agrediendo.
7. Los hombres que abusan de sus parejas también fueron maltratados en su infancia.
- No todos los maltratadores han sido maltratados ni todos los maltratados maltratan a sus parejas
8. La violencia de género es una perdida momentánea de control
- Casi siempre las agresiones no son consecuencia de una explosión de ira incontrolable sino que buscan sentirse poderosos dominando a la otra persona.
 - Las agresiones no suelen ser hechos aislados.
9. Son casos muy aislados, lo que ocurre es que salen en la tele y por eso parece que pasan mucho.
- Solo se denuncian alrededor del 10% de los casos.



10. Lo que ocurre en una pareja es un asunto privado, nadie tiene derecho a meterse.
 - Es un delito contra la libertad y la seguridad de las personas, no un asunto privado.
11. Solo ocurre en familias sin educación o con pocos recursos económicos.
 - Se da en todas las clases sociales y económicas. La diferencia es el tipo de violencia que se ejerce y el tipo de salida que se le da, en las clases altas se ponen menos denuncias y se acude más a servicios privados.
12. Es más aceptable la violencia que se da entre personas cercanas que entre extrañas.
 - La violencia ejercida por personas cercanas tiene consecuencias mucho más negativas.
 - Todas las parejas tienen conflictos pero eso no significa que sea “normal” llegar a la amenaza, la humillación o la agresión física.

Cómo actuar

Cuando se sufre una agresión física se debe acudir a un centro de salud o servicio de urgencias para ser atendida y obtener un parte de lesiones.

La denuncia y la solicitud de la orden de protección se presenta en el servicio de atención a la mujer (SAF Policía Nacional), en la Policía Local, Guardia Civil (EMUME), o Juzgado de Guardia. Igualmente las Asociaciones de mujeres: asociación Consuelo Bergés y CAVAS (Centro Atención Víctimas Agresiones Sexuales), proporcionan orientación y asesoramiento gratuito. En Cantabria existe el Centro de Asistencia e Información a Víctimas de Violencia de Género. Pertenece al Gobierno de Cantabria. Presta asesoramiento jurídico, sexológico, apoyo psicológico, así como intervención social de forma gratuita.

Es importante que se recojan **los siguientes documentos** al salir del domicilio conyugal:

- » Libro de familia.
- » Contrato de arrendamiento o escrituras de propiedad.
- » Documentación bancaria. Tarjetas bancarias.
- » Certificaciones de Estudios, Titulaciones.
- » Partidas de Nacimiento, Matrimonio.



- » Certificados Médicos, Informes médicos, medicación.
- » Tarjeta de Seguridad Social, DNI. NIE Pasaporte. Permiso de Conducir.
- » Agenda teléfonos.
- » Efectos personales.

¿Que es el acoso sexual?

(Art. 7 ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

El acoso sexual laboral es una forma de violencia de género, aunque no siempre es percibido así. Para **CCOO**, se trata de una cuestión de poder, un ejemplo de la desigualdad entre mujeres y hombres, igualmente, el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual también se consideran discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual es en primer lugar un delito que afecta a la libertad sexual, en segundo lugar una infracción laboral.

Tipos de acoso sexual

1. Chantaje sexual o de intercambio:

Es el producido por un supervisor jerárquico o quien tenga poder para decidir sobre la relación laboral. El acosador coacciona a su víctima, le solicita favores sexuales a cambio del acceso al empleo, la continuidad del contrato, etc.

2. Acoso sexual ambiental:

Las personas acosadoras crean con su comportamiento y sus actitudes un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante. Puede realizarse por un superior, por un compañero, o terceras personas relacionadas con la empresa (clientes). Ejemplo, chistes de contenido sexual sobre la mujer, comentarios sexuales, gestos insinuantes, etc ...

¿Qué puedo hacer?

- Acudir a la Secretaría de la Mujer de **CCOO**. Desde **CCOO**, se ofrece asesoramiento laboral, legal y apoyo psicológico gratuito.
- Cuéntaselo a alguien de tu confianza.
- Acude a tu médico/a de cabecera. Si es necesario te derivará a un



psicólogo/a de la Seguridad Social, sus informes pueden ser una prueba importante.

- Díselo a la representación sindical en tu empresa. (Te ayudarán a comunicarlo en tu empresa).
- Recoge pruebas. Piensa si puede haber algún/a posible testigo.

¿Como puedo denunciarlo?

1. Al tratarse de un delito, se puede denunciar en el SAF (Servicio Atención Mujer, Familia, Menor) de la Policía Nacional, el EMUNE (Guardia Civil). En el caso de no tener medios económicos para contratar un abogado/a, se puede solicitar a través del Colegio de Abogados o del juzgado un abogado de oficio.
2. Cuando se produce una situación de acoso sexual en el trabajo, se vulneran una serie de derechos laborales: **El Derecho a la Igualdad, a la Intimidad, a la Dignidad, a la Integridad Física y Moral, y a la Salud**, en definitiva. El órgano competente para proteger estos derechos es la Inspección de Trabajo.
3. Se puede presentar una demanda en el juzgado de lo social solicitando la extinción del contrato con la indemnización prevista para el despido improcedente con la consideración de accidente de trabajo así como una indemnización por daños y perjuicios, (nuestro consejo es que esto se realice a través del gabinete jurídico del Sindicato).

Es imprescindible promover condiciones de trabajo libres de acoso sexual y por razón de género. Desde la Secretaría de la Mujer de **CCOO** apostamos por fijar procedimientos específicos para abordar este tipo de cuestiones. Estos habrán de garantizar un asesoramiento jurídico y asistencia psicológica con absoluta garantía de la confidencialidad. A su vez debemos asegurar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género:

- Derecho a la **reducción de la jornada laboral**, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener la misma base de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones, de jubilación, incapacidad permanente, y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- Derecho a la **reordenación del tiempo de trabajo**.



- Derecho preferente al **cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.**
- Derecho a la **suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo** durante seis meses, que el/la juez/a podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho.
- Derecho a la **extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo** si cumple los requisitos generales. Se puede suspender el contrato cobrando el desempleo si se reúnen el resto de los requisitos durante 6 meses con prórrogas hasta un máximo de 18 meses.

El despido es nulo* si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriores anteriormente citados. (Reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión del contrato)

*La trabajadora habrá de ser readmitida en la empresa.

No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género, debidamente acreditada por los servicios sociales de o de salud.



Título: "Mujer azul"



PROPONEMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Incluir la definición de acoso sexual y acoso laboral en el convenio colectivo.
2. Establecer un protocolo de tratamiento de lo que se va a realizar en estos casos. El protocolo habrá de establecer el procedimiento incluido las sanciones a imponer. Se garantizará el tratamiento urgente de las denuncias y la confidencialidad de todas las declaraciones. Igualmente se garantizará el asesoramiento por parte de una agente de igualdad que conocerá en todo momento la situación del expediente.
3. Realizar una amplia campaña de difusión del protocolo sobre acoso sexual y laboral.

Acoso laboral

QUÉ ES

- Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una presión psicológica extrema.
- De forma sistemática (al menos una vez por semana).
- Durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- Con el objetivo de destruir su reputación, dañarla psicológicamente y que abandone la empresa.

FASES

1ª Conflicto

- Puede ser normal la aparición de conflictos en una empresa.

2ª Acoso o estigmatización

- Ya es propiamente acoso.
- Puede ser muy duradera.
- Sirve para estigmatizar a la víctima con el consentimiento del entorno.



3ª Intervención desde la empresa

- Llega a la dirección de la empresa.
- Solución positiva: se investiga la situación, se cambia de puesto a la víctima o al acosador, se establecen los mecanismos para que no vuelva a suceder y se sanciona al acosador.
- Solución negativa: sin conocer la situación a fondo se considera a la víctima como el problema.

4ª Marginación o exclusión de la vida laboral

- En las administraciones públicas se suele pedir el cambio de puesto. No siempre se logra.
- En la empresa privada trabajadoras y trabajadores suelen permanecer en esta situación mucho tiempo, soportando situaciones muy negativas para su salud.
- Suele terminar en el abandono de la víctima del puesto de trabajo tras largos períodos de baja.

LO QUE NO ES MOBBING

1- Estrés

- Respuesta que se produce en una persona que tiene presiones excesivas, a las que no puede responder.
- En el acoso laboral aparece estrés pero lo que se ve afectado es la dignidad de la persona y sus sentimientos más profundos.
- El grado de destrucción es mucho mayor.
- Su origen es intencionado.

2- Burnout o síndrome de estar quemado

- Estado de agotamiento producido por la involucración crónica en situaciones emocionalmente demandantes.
- Pueden llegar a ver a las personas como enemigos , pero en el acoso laboral los enemigos forman parte de la empresa.



3- Acoso sexual

- Situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.
- En el acoso laboral el principal objetivo es humillar a la persona para conseguir que abandone el lugar de trabajo.

QUÉ HACEN LOS AGRESORES

- Producen cambios en los sistemas de comunicación para aislar a la víctima (no hablarla, incomunicarla, no mirarla cuando la hablan...).
- Promueven cambios en la organización del trabajo: no asignan tareas, asignan muchas o demasiado difíciles, sin sentido e inútiles, se manipulan los datos para que se equivoque...
- Ataques a la vida privada y a las características personales de la víctima (nacionalidad, creencias...) inventando y malinterpretando.
- Burlas de cualquier rasgo distintivo o discapacidad que caracterice a su víctima (apariencia, raza...).
- Amenazas verbales a través de gritos o insultos.
- Atentados contra las condiciones de trabajo:
 - No transmitir informaciones útiles para realizar una tarea.
 - Replicar sus decisiones.
 - Criticar su trabajo injusta o exageradamente.
 - Negar el acceso a los instrumentos de trabajo.
 - Retirar el trabajo que solía realizar habitualmente.
 - Dar constantemente tareas nuevas.
 - Atribuir tareas inferiores o superiores a sus competencias.
 - Presionar para que no haga valer sus derechos (permisos, horarios, primas...).
 - Dar consignas imposibles de ejecutar.
 - Empujar al error.
- Aislamiento e incomunicación:
 - Interrumpir constantemente.
 - Dejar de hablarle.
 - Comunicarse con esa persona sólo por escrito.
 - Situarla apartada del resto del personal.



- Ignorar su presencia dirigiéndose sólo al resto del personal.
- Rechazar cualquier petición de entrevista con la dirección.
- Atentados contra la dignidad:
 - Realizar observaciones despectivas.
 - Utilizar gestos de desprecio.
 - Desacreditar ante el resto del personal.
 - Hacer circular rumores.
 - Atribuir problemas psicológicos.
 - Ridiculizar sus orígenes.
 - Atacar sus creencias religiosas o ideas políticas.
 - Atribuir tareas humillantes.
- Violencia verbal, física o sexual:
 - Agredir físicamente de forma leve: empujar, cerrar con la puerta en las narices, etc.
 - Gritar.
 - Invadir su vida privada con llamadas o cartas.
 - Ocasionar desperfectos en su vehículo.
 - Acosar o agredir sexualmente (gestos o expresiones).
 - No tener en cuenta sus problemas de salud.

CARACTERÍSTICAS DEL AGRESOR

- Es difícil detectarlos porque suelen dar una imagen positiva.
- El acoso es desencadenado por la envidia debido a los éxitos de la víctima y el miedo a perder determinados privilegios porque es consciente de sus limitaciones.
- Características de la personalidad narcisista:
 - Idea grandiosa de su importancia.
 - Fantasías de éxito y poder.
 - Se considera especial y único.
 - Necesidad excesiva de ser admirado.
 - Piensa que se le debe todo.
 - Explota a la otra persona en sus relaciones.
 - No tiene empatía aunque puede fingir.
 - Suele dar lecciones de rectitud.
 - Intolerante
 - Celoso y supicaz.
 - Suele interpretar acontecimientos neutros como si fueran adversos.



CARACTERÍSTICAS DE LA VÍCTIMA

- Cualquier persona puede ser víctima, no tiene que ser débil, eso es lo que pretende hacer ver el acosador.
- Es decisiva la percepción que tiene el agresor de la víctima: les suelen ver como envidiables ya sea por sus características laborales (inteligentes, trabajadores...) o personales.

CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

- Mala o nula organización del trabajo.
- No hay métodos eficaces para resolver los problemas.
- Generalmente niegan el problema o lo atribuyen a “desequilibrios psicológicos” de la víctima.

CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA

- Psicológicas:
 - Ansiedad producida por el miedo constante.
 - Irritabilidad, agresividad, ataques de ira.
 - Baja autoestima.
 - Apatía.
 - Sentimientos de fracaso, impotencia y frustración.
 - Problemas de atención, concentración y memoria.
 - Drogodependencias.
 - Se agravan problemas que ya existían.
 - Depresión y suicidio.
- Físicas:
 - Trastornos del sueño, pesadillas.
 - Cansancio, debilidad y fatiga crónica.
 - Trastornos de la alimentación, falta de apetito.
 - Sudoración, palpitaciones, sensación de falta de aire, dolores en el pecho.
 - Dolores de cabeza, musculares.
- Sociales:
 - Muy susceptibles y desconfiadas.
 - Hipersensibles a la crítica.
 - Se aíslan y evitan a la gente.



- Su vida social, incluida familiar y de pareja se ve muy afectada (mayor conflictividad, afectación de la afectividad y deseo sexual).
- A nivel laboral:
 - Encuentran el trabajo como un ambiente hostil.
 - Pérdida de motivación.
 - Disminuye su capacidad para encontrar nuevos empleos.
 - Problemas económicos.

CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA

- Rendimiento: disminuye la cantidad y calidad del trabajo y aumenta el absentismo (bajas, consultas al servicio médico, invalidez).
- Clima social: mal ambiente de trabajo, pérdida de motivación y creatividad.
- Aumento de accidentabilidad.

PLANTEAMIENTO SINDICAL

- El acoso laboral ha de ser explicado en relación con la salud laboral de las personas trabajadoras. Una adecuada política de prevención de riesgos laborales ha de tener en cuenta posibles supuestos de acoso laboral.
- CC.OO: defiende por tanto que se ha de considerar accidente de trabajo, Art. 115 LGSS: Accidente de trabajo es “toda lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.
- El Art. 4 del ET determina el derecho de los trabajadores/as a su integridad física y al respeto a su intimidad y a su consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas. Por tanto, en los supuestos de acoso laboral, es susceptible de actuación por parte de las inspecciones de trabajo.
- El trabajador/a tiene las siguientes soluciones legales (**CCOO** apuesta por defender que la víctima permanezca en su trabajo, si ha de tomarse alguna medida ha de ser hacia el acosador/a).
- Tutela judicial. ¿Qué podemos hacer en estos casos?.
- El primer paso sería solicitar una Incapacidad Temporal (aunque el objetivo final es el reconocimiento de la contingencia profesional como



accidente de trabajo) a través del médico/a de cabecera (el trabajador/a deberá ser derivada a la Mutua de la empresa) para que pueda hacer un informe que relacione la causa de la baja (se suele indicar depresión, ansiedad, estrés laboral u otras patologías parecidas). Los informes médicos y psicológicos que se puedan aportar constituyen una prueba fundamental y determinante. También es importante contárselo a algún compañero/a con los que se tenga confianza.

- En segundo lugar comunicarlo al delegado/a de prevención, garantizando la confidencialidad del asunto. En esta fase inicial se pueden ir recabando pruebas (testigos, notificaciones oficiales de la empresa, correos electrónicos, mensajes móviles, etc.).
- Demanda de Tutela de Derechos Fundamentales. A través de esta vía se pretende una sentencia que determine la vulneración del derecho de ese trabajador/a a una condiciones de trabajo que respete su dignidad, su integridad física o psíquica. El TS entiende que si se ha vulnerado un derecho fundamental, se puede entender que se ha producido un daño moral, que puede ser indemnizable.
- Rescisión de Contrato: Art. 50 ET “es causa justa de solicitud de extinción del contrato, las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad”.

Desde la Secretaría de la Mujer de **CCOO** de Cantabria, hemos constatado el aumento de la violencia hacia las mujeres inmigrantes. En muchos casos son las mujeres la clave de la denominada “integración”, tanto para su promoción individual como para la de sus hijos. Hemos llegado a la conclusión de que dicha violencia se fundamenta principalmente por las diferencias sociales y culturales. Como ejemplo más evidente, el que se produce en la reagrupación familiar. Las mujeres en sus países de origen a menudo viven inmersas en las estructuras patriarcales. Son educadas para la sumisión ante al hombre. Existe por ello una complicidad de la sociedad de los países de origen para los actos machistas.

En cambio, al llegar a España, donde la sensibilidad social es consciente del delito del maltrato y de la igualdad entre las personas, estas mujeres se dan cuenta de su situación y se enfrentan a su pareja machista, el cual no admite otra conducta que la sumisión y el silencio.

Las mujeres inmigrantes sufren duelo migratorio, que se traduce en una desprotección familiar, al no disponer del apoyo de su familia; se encuentran



con problemas económicos para subsistir y ser independientes, a veces están en la situación irregular, algo que les atemoriza a la hora de acudir a los organismos estatales; Uno de los sectores laborales donde se producen situaciones de violencia es el sector doméstico. Muchas de ellas trabajan jornadas de más de 12 horas o están en régimen de interna; cuando traen a sus hijos viven las dificultades típicas de que no pueden atenderles, se ven obligadas a partir sus jornadas laborales y con ello sus ingresos. Todos estos factores hacen que la mujer sea más vulnerable y esté desprotegida ante los ataques machistas.

Recientemente el Gobierno ha aprobado el “Plan de atención y prevención de la Violencia de Género en la población extranjera inmigrante 2009-2012.

El mismo, surge en desarrollo de la Ley orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género dada la especial vulnerabilidad que tiene el colectivo de mujeres inmigrantes. La población extranjera representa el 11,3% sobre el total de la población residente en España. Según los datos oficiales el 12,3 % de las mujeres extranjeras declaran haber sido maltratadas por su pareja o ex pareja alguna vez en la vida. El Informe de evaluación de los tres primeros años de la Ley Integral indica que el porcentaje de víctimas españolas ha pasado del 77,1% en 2004 al 55,7 % en 2008, el porcentaje de víctimas extranjeras en estos años ha pasado del 22,9% al 44,3%.

Este plan aborda los siguientes elementos:

1. Prevención y atención.
2. Medidas dirigidas a mujeres y hombres.
3. Consideración del contexto referencia cultural, lo cual implica adaptar las medidas a las referencias culturales de origen.

Pretende ser integral, global, multidisciplinar, social e individualizado.

La estructura del plan se articula en cinco ejes principales:

1. Información.
2. Formación.
3. Sensibilización.
4. Atención adaptada a las circunstancias de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.



5. Medidas Estructurales.

1. Información. El objetivo del mismo es ofrecer información sobre la violencia de género, en varios idiomas y de forma comprensible y accesible para las mujeres inmigrantes.
2. Formación. A través del mismo, se formará a los distintos profesionales que atienden estas situaciones. A su vez, se creará un material específico.
3. Sensibilización. Se realizarán diferentes campañas sobre la problemática de la violencia de género en las mujeres inmigrantes.
4. Atención adaptada a las necesidades de este colectivo. Con esta medida se busca acercar los recursos a la población inmigrante.
5. Medidas Estructurales: Se llevarán a cabo reformas normativas que desarrollen los recursos y que faciliten el acceso a una residencia legal. Se prevé establecer unos nuevos derechos específicos para las mujeres inmigrantes. Al tiempo, se creará un espacio de comunicación e intercambio entre las organizaciones de inmigrantes y de mujeres.

¿Qué dice la ley de Extranjería actual?

Si son titulares de una autorización de residencia por “reagrupación familiar”, y por tanto su permiso está vinculado al permiso de residencia de su cónyuge maltratador, podrán obtener una autorización de residencia temporal independiente, siempre y cuando tengan concedida una orden de protección.

Si se encuentran irregularmente en territorio nacional, cuando obtengan una sentencia que reconozca su condición de víctimas, podrán obtener una autorización de residencia temporal por razones humanitarias. En el caso de que tuvieran incoada una orden de expulsión por estancia irregular, con la orden judicial de protección quedará en suspenso la orden de expulsión.

Podrán obtener la condición de refugiada las mujeres extranjeras que huyan de su país de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.





DISCAPACIDAD

En nuestro país una de cada veinte personas tiene algún tipo de discapacidad. Son aproximadamente 3,5 millones de personas, y aunque en este grupo conviven una gran mayoría de personas que está plenamente capacitadas para tener una vida social y laboral autónoma, tienen que salvar grandes obstáculos en su incorporación al empleo. Las personas con discapacidad tienen una tasa de actividad (32%) que es la mitad de la media general y una tasa de paro (26%) que es más del doble que la de la media.

Por todas estas razones CC.OO. ha incluido entre sus prioridades trabajar por la inserción laboral de este colectivo desde la acción sindical y la negociación colectiva, prestando especial atención al cumplimiento de la cuota de reserva del 2%. Esta obligatoriedad también se fija a partir del Acuerdo de Acreditación para que puedan ser acreditados centros o servicios de entidades privadas que actúen en el ámbito de la dependencia.

Conforme al artículo 38 de la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI) 13 / 1982 de 7 de abril, las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.



PROPONEMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

EN EL EMPLEO ORDINARIO

Debemos asegurar el cumplimiento de la reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores/as. Para facilitar este objetivo debemos: establecer cláusulas específicas de cumplimiento; identificar las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura con personas con discapacidad; establecer medidas de acción positiva en el ámbito de las empresas y administraciones públicas, de forma que a igualdad de mérito y capacidad tengan preferencia las personas con discapacidad.

1. Promover la adaptación de las pruebas de selección, evitando que éstas se conviertan en la primera barrera a la integración, así como promover la adaptación de los puestos de trabajo y del entorno laboral, eliminando barreras y facilitando la integración en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad, tanto si ésta es sobrevenida como si ya existía en el momento de entrada en la empresa.
2. Garantizar la igualdad de trato en la clasificación y la promoción profesional, salarios, salud y seguridad en el trabajo y otras condiciones de trabajo.
3. Abrir posibilidades a una distribución flexible y negociada de la jornada de trabajo de forma que ésta no se convierta en una dificultad añadida para la integración laboral.
4. Favorecer el acceso a la formación y/o fijar criterios de prioridad para participar en los cursos de formación continua.
5. Establecer garantías añadidas frente al despido, como por ejemplo la elaboración de informe contradictorio dando audiencia a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, de forma que una discapacidad no sea un factor de decisión.

Medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva:

1. Limitar su utilización y vigilar que sólo se mantienen mientras duran las causas que permiten utilizarlas (económicas, organizativas); primar las que impliquen incremento del empleo de las personas con discapacidad; descartar la realización de donaciones y de acciones de patrocinio de carácter monetario.



EN EL EMPLEO PROTEGIDO

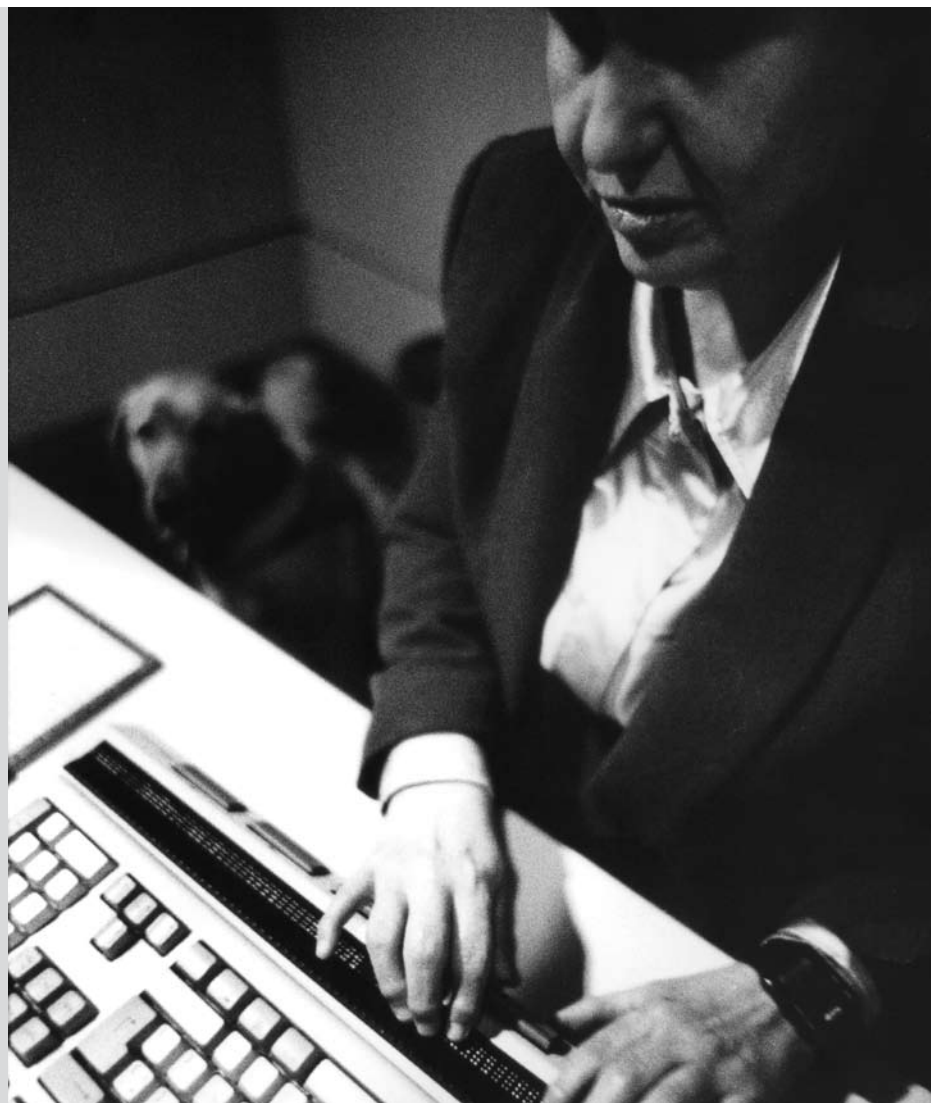
1. Promover la transición de los trabajadores y trabajadoras desde el empleo protegido (centros especiales de empleo y enclaves laborales) a la integración en el empleo ordinario: intensificando los procesos de formación continua; promoviendo la realización de acuerdos entre las empresas ordinarias y los centros especiales de empleo que tienen una relación mercantil como empresas principales y contratas para que aquellas contraten a trabajadores/as de éstas.
2. Centros Especiales de Empleo:
 - Establecer un encuadramiento profesional más diversificado para las personas trabajadoras con discapacidad, en correspondencia con las funciones que realizan, y poder así superar el SMI.
 - Adecuar las condiciones de seguridad y salud laboral de los centros de trabajo.
3. Enclaves laborales:
 - Dar prioridad a los CEE cuya actividad coincida con la obra o servicio a realizar en la empresa colaboradora.
 - Especificar qué obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral corresponden al CEE y cuáles a la empresa colaboradora (según lo establecido en la Ley de Prevención y Art. 24 del Reglamento para las contratas).
 - Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del CEE.
 - Mejorar el compromiso de inserción en la empresa colaboradora de forma que a la finalización del enclave laboral ésta tenga la obligación de contratar indefinidamente al menos al 25% de los trabajadores del enclave, con un mínimo de 1 trabajador.

DEPENDENCIA

La Ley de Dependencia, ley 1/2007, ha establecido un derecho subjetivo a poder recibir atención y servicio por parte del Estado en aquellos supuestos en que la persona no pueda valerse por sí misma. A partir de ahora, las tareas del cuidado de la persona dependiente, van a salir del ámbito familiar y ser prestadas por empresas y personal especializado. Las estadísticas confirman



que tanto la mayoría de las personas con dependencia como los profesionales que trabajan en el sector del cuidado son mujeres. Como señala Joaquín Pitarch Higuera, (Departamento de Fundamentos de Economía e Historia Económica de la Universidad de Alcalá) en una ponencia para Cuadernos de Información Sindical 2008, “un elemento diferenciador del sector servicios sociales se encuentra en la composición de la mano de obra por género. Se puede observar que el número de asalariadas se ha visto incrementado durante la etapa



expansiva de la economía, pasando del 96.000 asalariadas a 286.000 en doce años. El aumento ha sido superior al presentado por los hombres asalariados, lo que explica el incremento de la participación femenina, pasando del 80,77% al 87,63%. En cuanto a los demás sectores, la participación de la mujer es también muy elevada y en aumento desde 1996, siendo del 74,46 % y 93,79% en las actividades sanitarias y empleados del hogar (segundo trimestre)".

PROPONEMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

1. Promover la estabilidad en las empresas que prestan servicios en el sector de la atención a la Dependencia.
2. Establecer porcentajes de transformación de contratos temporales en indefinidos para mujeres trabajadoras.
3. Negociar con la empresa un plan de formación que garantice un número mínimo de trabajadoras.
4. Limitar el uso del contrato de obra y servicio en las empresas que atienden a personas en situación de dependencia.
5. Establecer garantías adicionales, negociadas con la representación de los trabajadores/as en los procesos de subrogación de personal.
6. Establecer un límite al número de contratos formativos, y en prácticas.
7. Aumentar por medio de la negociación colectiva el periodo de excedencia de 1 año para el cuidado de familiar dependiente que establece el E.T.

DROGODEPENDENCIAS

A pesar del consenso internacional (OIT, OMS) que existe en considerar que las drogodependencias son un problema de salud, lo cierto es que hoy en día el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 54. 2 f sigue citando como causa de despido las drogodependencias, siempre que la situación sea habitual y repercuta en el puesto de trabajo. Por lo tanto, la acción sindical es fundamental para garantizar los derechos de la población trabajadora en un ámbito en el que frecuentemente no son respetados.

Sin embargo, las diferencias sociales entre hombres y mujeres provocan un uso de las sustancias con características propias en cada género, debido a los diferentes factores de riesgo que soportan hombres y mujeres; en el caso de estas últimas dichos factores específicos están determinados por peores condiciones laborales, más responsabilidades familiares, doble jornada, doble presencia, desigualdad en la



negociación de las relaciones de pareja, violencia de género, dependencia afectiva, presión en su imagen corporal, falta de empoderamiento, etc.

Además, el hecho de que el consumo de drogas ilegales sea más frecuente en hombres, contribuye a la invisibilización de las mujeres que sufren esta problemática, siendo doblemente discriminadas por oponerse a los roles femeninos clásicos.

En cuanto a las sustancias legales, en las últimas décadas está aumentando su uso entre las mujeres, fundamentalmente en el caso de las jóvenes. Por ejemplo, la prevalencia del consumo de tranquilizantes es tres veces superior incluso entre adolescentes, debido a que se ha producido una medicalización del malestar provocado por los conflictos de roles. Respecto al consumo de tabaco, es mayor en mujeres jóvenes, siendo el principal sector de la población al que se dirige la industria tabaquera. Y por lo que respecta al consumo de alcohol, también está aumentando en mujeres, aunque con características diferentes (mayor relación con sucesos traumáticos, más psicopatología asociada...).

Por lo tanto, es fundamental dejar de considerar el análisis de género como un aspecto secundario para poder comprender los comportamientos de hombres y mujeres, en este caso respecto a las drogodependencias y desde el enfoque laboral, algo a tener en cuenta a la hora de realizar la negociación colectiva.



PROPONEMOS LAS SIGUIENTES MEDIDAS

En la negociación colectiva:

1. Conseguir compromisos, por parte de la empresa, para no aplicar medidas disciplinarias en estos casos. Un ejemplo de la redacción del artículo puede ser la siguiente: “Los problemas derivados del consumo de alcohol u otras drogas serán considerados como problemas de salud y , por tanto, se garantiza la no discriminación de la población trabajadora que requiera tratamiento, priorizando dicho tratamiento y rehabilitación sobre las actuaciones disciplinarias”.
2. Facilitar tratamiento a las personas afectadas.
3. Garantizar el derecho a preservar el puesto de trabajo mientras el tratamiento requiera ausentarse del mismo.
4. Facilitar la inserción en su puesto de trabajo en cuanto sea posible.
5. Planificar medidas de formación y de análisis de las condiciones de trabajo que estén incidiendo en el mantenimiento de dicho consumo (trabajo a turnos, nocturnidad, personal insuficiente, precariedad, jornadas excesivas, alto grado de responsabilidad y exigencia, predominio del ritmo de la máquina sobre el biológico, aislamiento, exceso de horas, etc.) aplicando la perspectiva de género para valorar si dichas condiciones perjudican especialmente a las mujeres.

Los problemas derivados del consumo inadecuado de alcohol y otras drogas no son un suceso repentino, sino un proceso que va desde el uso, al abuso hasta llegar a la dependencia. En estos conflictos no sólo está implicada la persona que consume, sino el contexto en el que lo hace. Por eso nuestras propuestas deben recoger las siguientes **ideas generales**:

1. Implicar a todos los agentes presentes en la empresa.
2. Aportar estrategias preventivas (información, formación, definir las condiciones de trabajo...).
3. Revisar las causas para encontrar soluciones, atendiendo a los aspectos colectivos del problema (intervenciones que fomenten la salud).
4. Asegurar a la persona recursos sindicales (Dpto. de Drogodependencias, etc.) y sociales que la acompañen en su toma de decisiones.
5. Revisar la influencia que las condiciones de trabajo tienen en la salud en general y en estos problemas en particular. La modificación de esas condiciones mejorará la calidad de vida de la población trabajadora y el proceso productivo.



III. Algunos Ejemplos de Buenas Prácticas en la Negociación Colectiva



Apostar por una globalización necesaria: la de la dignidad de los jóvenes en su vínculo con el trabajo. Ni abusos ni intrusismo. Ni contrataciones humillantes ni falsas salidas. En tiempos de reformulación del sentido del trabajo, lo esencial permanece: la realidad de la sociedad implica una actividad laboral a modo de fuente de identidad y reconocimiento social. Entre las nuevas tecnologías y la modernidad, los jóvenes deben seguir siendo el rostro prioritario de todo camino de futuro.

Pié de foto página anterior.

CLÁUSULAS GENERALES ANTIDISCRIMINATORIAS

Igualdad entre hombre y mujer.

Las partes firmantes del presente convenio convienen en adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo en la empresa Opel España de Automóviles SA, el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo, comprometiéndose la dirección de la empresa a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

Art. 46. Convenio Colectivo Opel España de Automóviles SA.

Las partes afectadas por este Convenio y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidad y no



discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación

Art. 21 Tercer Convenio para el sector de Telemarketing.

Garantía en la igualdad de derechos.

En aplicación de este artículo (ascensos), se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra circunstancia personal o social

Art. 19 convenio colectivo estatal Industria Química.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc. en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico si así se acordase.

Art. 13.3 convenio colectivo estatal Industria Química.

En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno

Art. 11 convenio estatal de Grandes Almacenes.

Aplicación de la Ley de Igualdad.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el punto 3 del art 38 del estatuto de los trabajadores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada



de embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el art. 48.4 del mismo texto legal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art 23. Convenio Colectivo de limpiezas de edificios y locales de Cantabria.

El principio de Igualdad y la tutela contra la discriminación.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Art 6. Convenio Colectivo Metal Cantabria.

Garantía de Igualdad de Oportunidades y Planes de Igualdad.

Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren en el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.



Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:

- Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
- Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para las empresas de menos de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido en el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Los planes de igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
- Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.
- Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que estos atribuyan estas competencias.

Art. 88 del convenio colectivo de ámbito estatal del sector de tele marketing.



En consonancia con cuanto se recoge en el Código de conducta de Allianz, no se permitirá ninguna forma de abuso de poder o autoridad, discriminación, manifestaciones de intolerancia, abuso verbal ni la utilización de amenazas u ofensas en el desempeño de cualquier cargo.

A este fin, Allianz y las representaciones sindicales existentes en la empresa, deberán establecer las correspondientes medidas de actuación, que serán desarrolladas a través de los procedimientos adecuados

Las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión de igualdad de oportunidades cuya finalidad y objetivos principales serán los siguientes:

1. Velar para que en el ámbito de afectación del convenio Allianz, no se apliquen normativas discriminatorias ni de forma directa ni indirecta.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de la empresa.
3. Entender sobre las discrepancias que puedan existir derivadas de la problemática en materia de igualdad de oportunidades.
4. Conocer los procesos de selección, formación y promoción del personal con el fin de analizar, y en su caso corregir, mediante las oportunas acciones, cualquier práctica contraria al principio de igualdad de oportunidades.
5. Elaboración de un documento sobre la prevención de conductas derivadas de acoso moral y sexual, conteniendo los oportunos protocolos de actuación, que, ateniéndose a la definición institucional de la compañía sobre tales materias , comprenderán reglas relativas a :
 - Pautas para la intervención en casos de acoso.
 - Personas o representaciones que deben de estar involucradas en el conocimiento de los casos de acoso.
 - Procedimiento para el esclarecimiento de los hechos.
 - Garantías para las partes involucradas en un problema de acoso.
 - Medidas cautelares a adoptar.
 - Medidas correctoras o sancionadora en su caso.

La composición de la comisión de igualdad de oportunidades, estará formada por cuatro representantes de la empresa designados por la dirección y cuatro representantes de los trabajadores designados por las secciones sindicales con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente convenio Allianz.

Disposición adicional cuarta. Convenio Colectivo de la empresa ALLIANZ, compañía de Seguros y Reaseguros.



CLÁUSULAS DE ACCIÓN POSITIVA

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas (...).

Art. 11 convenio colectivo estatal Industria Química.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Art. 18 convenio colectivo estatal Industria Química.



LACTANCIA

La empleada, o el empleado en el caso de que ambos trabajen, tendrán, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Cuando existan dos o más hijos menores de 12 meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

Si las características organizativas no lo impiden, se posibilitará el disfrute de dicho permiso, previa solicitud de las personas interesadas, acumulando las horas que resten del mismo ininterrumpidamente y a continuación del permiso por maternidad. En caso de acumulación de todo el permiso de lactancia, esta será de un máximo de 4 semanas.

Acuerdo sobre vacaciones y permisos del personal de instituciones sanitarias del servicio cántabro de salud.

Por lactancia de un hijo de hasta nueve meses, una hora diaria. Para poder ser utilizado este derecho será preciso demostrar que no es utilizado por el otro cónyuge al mismo tiempo.

Art. 6 g. Convenio Colectivo empresa Corporación de Prácticos Puerto de Santander.

Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores tienen derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora de trabajo durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos sean trabajadores de la misma empresa.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborales con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Art. 31. Convenio estatal despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.

Los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Art. 22. Convenio de Paradores de Turismo.



Las trabajadoras con un hijo menor de nueve meses, por motivos de lactancia, tendrá derecho a una hora retribuida de ausencia al trabajo. Esta reducción se podrá disfrutar a elección del trabajador o trabajadora previa comunicación a la Dirección del centro de trabajo con antelación suficiente, de cualquiera de las siguientes formas:

- a. Dividida en dos fracciones al comienzo o final de la jornada o de alguno de los turnos de la misma si se trabaja en régimen de jornada partida.
- b. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, totalizando 19 semanas.

Dicho permiso para atención de hijos lactantes podrá otorgarse al padre, siempre que así se decidiera en la unidad familiar. Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos menores de nueve meses.

Art. 21. Convenio de Paradores de Turismo.

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

Art. 41. V convenio estatal de Grandes Almacenes.

En sustitución del permiso previsto en el Art. 37-4 TRLETT, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la madre trabajadora podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a la continuación de la suspensión por parto prevista en el Art. 48.4 TRLETT, siendo el máximo total de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

Art. 25. Convenio Colectivo Empresas Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

La trabajadora podrá cambiar el citado derecho por el uso continuado de 14 días laborables de permiso que, obligatoriamente deberá ser a continuación del permiso legal por maternidad.

Art. 2.4.7 convenio colectivo Geotonics España Solutions SL.

El derecho de las trabajadoras a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y



trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará de forma continuada a continuación de la baja maternal.

Art. 21.8. Convenio Colectivo de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria.

Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores tienen derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora de trabajo durante la cual podrán ausentarse de lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en el caso de que ambos sean trabajadores de la misma empresa. La mujer por su voluntad expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad podrá sustituirse este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. En caso de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada, será de una hora diaria por cada hijo y en el supuesto de que opte por la acumulación del permiso este serán de 22 días laborables.

Art. 33. Convenio Colectivo ámbito estatal de despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.

El permiso por lactancia se regulara según lo establecido en el artículo 37.4 del E.T.

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

Art. 41.V. Convenio Colectivo Grandes Almacenes.

Las personas trabajadoras que deseen acumular las horas de lactancia que les correspondiera disfrutar por su prestación efectiva de trabajo hasta que el lactante cumpla nueve meses, podrán acumularlas para ser disfrutadas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La persona que ejercite este permiso deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia, dentro de las seis semanas posteriores al parto.

Art. 25. Convenio Colectivo de limpiezas de edificios y locales de Cantabria.



Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, que podrá ser de una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.



Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación en jornadas completas y sustituidas por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de descanso maternal. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementaran proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final

de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo, a disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo. Este permiso podrá disfrutarse indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Art. 33.1. Convenio Colectivo telemarketing.

Las trabajadoras por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación del periodo de maternidad podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días laborales, con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, previa acreditación de que uno de ellos no se acoge al mismo.

Art. 11.9. Convenio Colectivo de Allianz.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la madre trabajadora podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas



completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 del RL, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

Art. 25.2. Convenio Colectivo de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

Los trabajadores, por lactancia, de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en 2 fracciones. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente el padre y la madre. Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, el derecho recogido en el párrafo anterior, podrá acumularse en jornadas completas, disfrutándose de una sola vez. Inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad. El personal en pago delegado podrá acumular el tiempo de lactancia, siempre que exista un acuerdo al respecto entre la administración, educativa correspondiente y las organizaciones empresariales y sindicales por mayoría de su respectiva representatividad, o así se contemple en las instrucciones o resoluciones administrativas dictadas al efecto.

Si la profesora lo solicita y el titular del centro autoriza, podrán acumularse las horas de lactancia en días hasta un tope máximo de 140 horas- 28 días- y hasta el final del periodo lectivo, esto es, hasta el 30 de junio pudiendo el centro mantener hasta esa fecha el contrato del profesor sustituto.

Art. 40.V. Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Cada ocho días laborables se podrán acumular en un día de disfrute completo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Art. 20 f) del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrones y mazapanes.

Los trabajadores con hijos entre seis y ocho años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado



necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

Art. 44. Convenio Colectivo Grandes Almacenes.

PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

A lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar seis días de licencia o permiso por asuntos particulares o, lo que es lo mismo uno por cada 2 meses completos trabajados.

Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio.

El período de su disfrute abarcará desde el día 1 de enero hasta el 15 de enero del año siguiente.

Se solicitarán por escrito con antelación mínima de 15 días, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de una semana, entendiéndose concedidos en caso contrario.

La denegación deberá efectuarse por escrito indicando las concretas causas que motivan la desestimación.

Acuerdo sobre vacaciones y permisos del personal de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

4 días de libre disposición a lo largo del año. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de tres días a la fecha de disfrute, procediéndose a su concesión por parte de la empresa salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder en la fecha solicitada.

Art. 48. IV Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.



Hasta dos días al año para asuntos propios, a fin de atender a necesidades personales. Dichos días se disfrutarán siempre que se preavise con seis días de antelación, sin necesidad de justificación.

Art. 20. 4 Convenio de Paradores de Turismo.

Hasta un máximo de 6 horas anuales, con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 14 años a urgencia medica no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

Art. 38. Punto 3. Convenio Colectivo Grandes Almacenes.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de partos múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

De acuerdo con el empresario, las siguientes opciones:

1. Opción de reducción acumulada: podrá acumular el total de horas por permiso de lactancia, disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de la jornada será de una hora por día laborable.
2. Opción de reducción acumulada por periodos: podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo en la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada ser de una hora por día laborable.

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.



Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de la jornada.

Las licencias pactadas en el presente artículo serán aplicables a las uniones y convivencias de hecho acreditadas mediante documento fehaciente expedido por un organismo público.

Art. 20. Convenio Colectivo del metal. Cantabria.

Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse, de acuerdo con la dirección de la institución, en cuatro medios días. Cuatro días si el parto ha sido con cesárea.

Dos días por asuntos propios.

Art. 14. Convenio Colectivo oficina autonómica de Cruz Roja.

La empresa con el objeto de facilitar la conciliación la vida laboral y familiar, podrá a disposición, a continuación del periodo de baja por maternidad el disfrute de 30 días más de descanso para las madres. El disfrute de este periodo excluye el permiso por lactancia recogido en el E.T.

Art. 26. Punto 9. Convenio Mercadona.

Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

Art 48, 9 XV Convenio General de la Industria Química.

Cuando un trabajador deba acompañar a su cónyuge, hijos o padres a un Centro Médico para ser atendido en “urgencias”, se le abonará el tiempo de ausencia, siempre que lo justifique documentalmente. En el justificante habrá de constar, de forma ineludible, la hora en que ha sido atendido.

Art 2.4.2 Convenio Colectivo de Geotronics España Solutions SL.

Por el tiempo necesario, tanto para el empleado como para acompañar a familiares de primer grado menores de edad, minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, o que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Art. 2.4.8 Convenio Colectivo de Geotronics
España Solutions SL.



Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de nueve años, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años, dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

Art. 30. Tercer Convenio Colectivo estatal para el sector de telemarketing.

Se establecen las siguientes licencias y/o permisos retribuidos:... dieciséis horas anuales para acompañamiento a consultas médicas de familiares de primer grado, debiendo aportar justificante.

Art. 12. Convenio Colectivo para Comisiones Obreras de Cantabria.

Hasta un máximo de 6 horas anuales ,con justificación de la urgencia y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de 14 años a urgencia médica no previsibles en horas coincidentes con horario de trabajo.

Art. 38.3 Convenio Estatal de Grandes Almacenes.

18 horas al año, con presentación de justificante para la asistencia al medico del trabajador o de parientes en primer grado.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividir dicho periodo en dos fracciones, asimismo podrán sustituir este derecho por una reducción del la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 28. Convenio Colectivo comercio textil.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Licencia por asuntos propios: tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción, no coincidente con los meses de Julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre la empresa y personal la prórroga de este periodo sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en periodo estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta siete días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias no retribuidas.

Art. 49, IV Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autoría personal.

Los trabajadores con hijos menores de 8 años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y requisitos establecidos en el artículo 39.

Los trabajadores con hijos menores de 8 años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado. En el caso de que ambos cónyuges fueran trabajadores de la misma empresa la licencia podrá ser disfrutada por uno sólo de ellos.

Art. 41. VIII, Convenio estatal de Grandes Almacenes.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses.

Art 52 XV Convenio general de la Industria Química.

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Art 52 bis XV Convenio general de la Industria Química.

El personal podrá solicitar permiso por asuntos propios cuya duración acumulada, como máximo, no podrá exceder de tres meses cada año.

Excepcionalmente se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a 3 meses para disfrutar de becas, realización de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

Como efectos del permiso no se tendrá derecho retribución alguna, sin perjuicio de ser computable a efectos de antigüedad para el cumplimiento de trienios (pero no como servicios prestados), y en el caso de personal interino en vacante quedará sometido a todas las vicisitudes que pueda sufrir la plaza que ocupa como tal.

Las peticiones de permiso sin sueldo habrán de estar convenientemente motivadas con objeto de valorar su posible autorización.

La concesión o denegación en todo caso será expresa, y en caso de denegación debidamente motivada.



Con carácter general podrá solicitarse meses completos o quincenas naturales.

Las solicitudes que no superen 1 mes deberán formularse con una antelación mínima de 15 días hábiles.

Aquellas que sean superiores a 1 mes deberán efectuarse con una antelación mínima de 1 mes.

La renuncia a los permisos, una vez concedidos, habrá de efectuarse con 7 días hábiles para los que no superen un mes y 15 días hábiles para los que lo superen.

No se podrá renunciar al permiso una vez concedido el mismo si se ha formalizado un contrato de sustitución.

Con carácter general y salvo situaciones absolutamente excepcionales y debidamente justificadas no se concederán permisos sin sueldo durante los periodos vacacionales y los períodos festivos en cada localidad, incluyendo los meses de diciembre y aquel en que coincida la Semana Santa.

Art. 3.1. Acuerdo sobre vacaciones y permisos del personal de instituciones sanitarias del servicio cántabro de salud.

Los trabajadores de esta empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo por un máximo de 20 días, por una sola vez y dividido dicho período en dos fracciones durante un año, este permiso se considerará por el empresario a tenor de las circunstancias organizativas de la empresa preexistentes en cada momento, y se concederá siempre que no trastorne las necesidades del servicio prestado por la persona que lo solicita.

Art. 8 convenio colectivo José Antonio Rodríguez y Asesores SA.

Las trabajadoras podrán solicitar con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Art. 41. II convenio estatal de Grandes Almacenes.

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:



- a. Serán como máximo de cuatro días por año natural.
- b. Quien desee disfrutarlo deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos tres días.
- c. Como máximo serán tres los trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo.

Art 27. Convenio colectivo Insgo Pvc SA.

Podrán los trabajadores solicitar una licencia no retribuida por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses dentro de un periodo de dos años.

Art 21.8. Convenio Colectivo del sector de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria.

Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días al año por periodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio, Navidad y reyes. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo, tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Art. 39. Convenio Colectivo Grandes Almacenes.

El trabajador previo aviso con una antelación mínima de 15 días, podrá pasar a la situación de licencia sin retribuir, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45-1ª) del E. T., por un periodo de diez días y una sola vez al año.

Art. 24. Convenio Colectivo de limpiezas de edificios y locales de Cantabria.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales para los siguientes motivos:

- a. Adopción en el extranjero.
- b. Sometimiento a técnicas de reproducción asistida
- c. Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d. En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.
- e. El trabajador tendrá derecho a permanecer en situación de permiso por maternidad, siempre y cuando ambas situaciones se den



simultáneamente, y ambos cónyuges no presten servicios en la misma empresa.

Art. 30. Convenio Colectivo ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.

- c. Permiso no remunerado para adopción en el extranjero de hasta un mes de duración acumulable al punto 2.a) del presente artículo. Los trabajadores que pretendan hacer uso de este permiso, deberán de comunicar con la antelación suficiente la realización de un proceso de adopción y los previsibles desplazamientos derivados de dicho proceso, para que la empresa pueda resolver con tiempo sus necesidades organizativas.

Art. 11.2. C. Convenio Colectivo de Allianz.

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

Art. 26. Convenio Colectivo empresas de Ingeniería y oficinas Estudios técnicos

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por curso escolar.

Art. 38. Convenio Colectivo empresas de enseñanza privada.

PAREJAS DE HECHO

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Disposición Adicional primera. Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de telemarketing.

La empresa reconocerá los mismos derechos a que hubiera lugar por matrimonio, en el caso de relación afectiva estable mediando convivencia. En los supuestos de conflicto de intereses con terceros, la empresa procederá



a su reconocimiento según se determine de manera firme y por autoridad competente la procedencia jurídica de su aplicación

Disposición Adicional 1ª. Convenio Colectivo de Alianz.

ACOSO SEXUAL

Faltas muy graves el acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo

Art 61.17. XV. Convenio Colectivo de la Industria Química.

Faltas muy graves (sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días, despido disciplinario)

Actos de acoso sexual o moral considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

Art 6.2.3.1. Geotronics España Soltions SL.

Faltas muy graves: los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercen sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

Art. 40.17. Convenio Colectivo Insago PVC SA.

Faltas muy graves: actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

Art 70.13 del Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de telemarketing.

Será falta muy grave el acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un



supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

Art. 54. Convenio Colectivo para oficinas de Farmacia.

Serán faltas muy graves: Acoso Sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo.

Art. 38.c.10 Convenio Colectivo Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria.

Faltas muy graves todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cualitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios entre las que se deben considerar en especial la siguiente:

6. El acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una personas, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y el acoso por razón de genero, entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Art. 36.6. Convenio Colectivo ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.



Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo, y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.

Art. 57. Convenio Colectivo Grandes Almacenes.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.

Art. 27.C. Convenio Colectivo de empresas de Ingeniera
y Oficinas de Estudios Técnicos.

ACOSO LABORAL

Faltas muy graves: el acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con el objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

Art. 61.18 XV. Convenio Colectivo
de la Industria Química.



Se entiende por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente,
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Le humillan, desprecian o minusvaloran en publico ante otros colegas o ante terceros.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Art. 57. Convenio Colectivo Grandes Almacenes.

DROGODEPENDENCIAS

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este Convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva. Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial. Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

El Comité Central de Seguridad y Salud concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 30 Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.





Título: "Mujer y mariposa amarilla 1995"



IV. Recopilación de Sentencias



SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA

AÑO 2006

Asunto: Acoso laboral como origen de incapacidad temporal por contingencias profesionales. Consideración de la situación como accidente de trabajo. Pago por la Mutua del subsidio de incapacidad temporal reconocido a la trabajadora.

Esta sentencia trata el caso de una trabajadora que sufría acoso laboral por parte del empresario. La trabajadora fue declarada en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes derivada de las perturbaciones psicológicas producidas por el acoso al que era sometida. La misma solicitó ante el INSS la consideración de su situación como accidente de trabajo, siendo desestimada. Frente a dicha desestimación, la trabajadora presentó la correspondiente reclamación previa, la cual también fue desestimada, interponiendo posteriormente demanda ante el Juzgado de lo Social, que resuelve de manera favorable reconociendo el accidente de trabajo. La sentencia tiene en cuenta los informes presentados por la parte demandante, entre ellos un informe psicológico de la Secretaría de Política Social de **CCOO** de Cantabria, que califican la situación de la trabajadora como trastorno de estrés postraumático por acoso laboral. Se hace referencia asimismo en la sentencia a la minusvalía de la trabajadora (valorada en un 66% por parte de la Dirección General de Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria). Los informes periciales constatan que esta situación tiene su origen en el ambiente laboral hostil y degradante sufrido por la trabajadora. Se condena a la Mutua a pagar el subsidio de incapacidad temporal reconocido a la demandante, reconociendo los hechos con la contingencia de accidente de trabajo.



SENTENCIA DE LA AUDIENCIA PROVINCIAL DE CANTABRIA (SECCIÓN PRIMERA)

AÑO 2001

Asunto: Acoso sexual laboral. Penas de prisión, inhabilitación especial, prohibición de acudir al lugar de residencia de la víctima.

Esta sentencia trata de una trabajadora sometida a situaciones de acoso sexual, agresiones sexuales y violación por parte de su jefe inmediato. Durante un período de varios años la trabajadora fue objeto de acoso sexual de manera continuada, materializándose en ocasiones concretas las conductas de agresiones sexuales y violación. Todo ello tuvo lugar prevaleciendo el responsable de la situación familiar y económica de la víctima (profundamente debilitada), así como de su superioridad jerárquica, circunstancias éstas tenidas en cuenta por el Tribunal a la hora de calificar las conductas. El acosador recurrió la sentencia al Tribunal Supremo, pero su recurso fue desestimado.



SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL. (SALA GENERAL)

AÑO: 2008

Asunto: Acoso laboral.

En esta sentencia se aborda el caso de una trabajadora de una empresa de jardinería que sufre maltrato psicológico por parte de un encargado (comentarios reiterados despectivos hacia las mujeres, contestaciones sexistas, en una ocasión y en presencia de ella recogió un pájaro de un nido y lo mató arrojándolo con violencia al suelo, cometidos que no mandaba a ninguno de los otros trabajadores, así como gritos) La trabajadora comunica los hechos a la empresa sin que la misma tome ninguna medida. La misma en su demanda solicita que se declaren vulnerados sus fundamentales a la Dignidad, a la Integridad Física y Moral, al Honor, a la Integridad Personal y a la propia Imagen, que se condene a la empresa al cese de las conductas, al traslado disciplinario del encargado y a una indemnización a la trabajadora de 36.000 euros por los daños morales del acoso. La empleada recibe atención psicológica presentando un informe por “síndrome ansioso depresivo reactivo a situación conflictiva laboral.

El Juzgado de lo Social nº 2 de Albacete reconoce que la trabajadora ha sido sometida a una situación de acoso moral con perturbación de sus derechos fundamentales; el derecho a la integridad física y moral, al honor, a la integridad personal y a la propia imagen. Condenó a la empresa al cese de las conductas y a indemnizar con 36.000 euros en concepto de daños morales. La empresa recurre en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, el cual es desestimado, por lo que se interpone recurso de casación ante el Tribunal Supremo. La sentencia del alto tribunal establece en primer lugar que en estos casos no basta con demandar a la empresa, sino que es necesario demandar al acosador, aunque sea persona distinta del empresario, dado que es el encargado el verdadero autor de la conducta acosadora. En segundo lugar explica el mobing en los siguientes términos: “el acoso moral que la actora denuncia en la demanda origen del proceso, tiene naturaleza indiscutiblemente laboral, toda vez que el mismo se produjo en la realización del propio trabajo de la actora; y no como algo tangencial o accesorio, sino constituyendo parte de la estructura esencial y básica de las actividades laborales que tenía que desarrollar la demandante”....” Dicho acoso tenía lugar precisamente en el ejercicio de esas funciones de mando y control”. “Por tanto el acoso moral examinado en este proceso se encuentra claramente dentro del ámbito y contenido esenciales y propios de las



relaciones de trabajo tanto de la actora como del citado Encargado". A su vez recuerda que el Estatuto de los Trabajadores habla del derecho a la integridad física y al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso, y de un trato que sea conforme a las exigencias de la buena fe, deduciéndose de los mismos que la facultad del empresario de dirigir, controlar y vigilar el trabajo de sus empleados, de un lado, la puede ejercer directamente el propio empresario o " la persona en quien delegue"; y, por otro lado , que el ejercicio de esa facultad se tiene que efectuar con pleno respeto de los derechos indicados. Además, de lo que estas normas disponen, se deduce la obligación que pesa sobre todos los trabajadores de tratar de forma considerada y correcta a sus compañeros de trabajo, y con mayor razón cuando el empleado ejerza funciones de mando, vigilancia y control sobre otros trabajadores".



SENTENCIA DE AUDIENCIA NACIONAL. SALA DE LO SOCIAL.

AÑO: 2008

Asunto: Acumulación del permiso por lactancia en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

El Convenio colectivo de Grandes Almacenes establece en su Art. 41 que “el permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET” Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de la jornada por lactancia, en catorce días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad”.

La parte demandante entiende que con la modificación producida por la ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se ha de entender que en el caso de parto múltiple la lactancia se debe incrementar proporcionalmente por cada hijo, con independencia de que se opte por la modalidad de permiso diario o se elija la acumulación.

La sentencia de la Audiencia Nacional establece” si cada hijo genera el derecho al permiso por lactancia, este debe incrementarse proporcionalmente con independencia de la forma de disfrute del mismo elegida por la trabajadora. Si la negociación colectiva posibilita la acumulación del permiso en catorce días naturales que se acumularán a la baja por maternidad, cada hijo incrementa este permiso en catorce días”.... , Es decir, que se declara “el derecho de los trabajadores al disfrute del permiso de lactancia en proporción al número de hijos habidos en el parto con independencia de que se opte por su disfrute diario o acumulado en catorce días naturales por cada hijo, en caso de parto múltiple, que se añadirán al periodo de suspensión del contrato por maternidad y a condenar a la demandada a estar y pasar por esta declaración”.



SENTENCIA DE TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

AÑO: 2007

Asunto: Cálculo acumulación de lactancia

La sentencia establece el criterio a seguir en los supuestos en que se acumula el permiso de lactancia en jornadas completas. La misma analiza si en estos casos ha de computarse una hora diaria de ausencia o la media hora de reducción de jornada. En este caso concreto se había firmado un acuerdo con la empresa en el año 2005. En el mismo se permitía la acumulación de lactancia en días completos a continuación de la maternidad. La empresa entendía que cada día laborable había de contar media hora y la representación de los trabajadores entendía que era de 1 hora.

El Tribunal Superior de Justicia estima el recurso, señala que el núcleo fundamental del derecho es la hora de ausencia, quedando la reducción de jornada de media hora como sustitutoria del derecho original. “Es evidente que el tiempo de lactancia a que se refiere el Pacto es la hora diaria retribuida establecida en el permiso de lactancia,....”

“El derecho del permiso de lactancia establecido en el Art. 37. 4 del ET consiste en una hora diaria de ausencia retribuida de trabajo que puede dividirse en dos fracciones. Este es el núcleo del derecho”.

“La opción de la titular de este derecho de reducir su jornada en media hora queda por tanto como una posibilidad sustitutoria del derecho reconocido y depende únicamente de la voluntad de la titular del derecho, la madre o el otro progenitor si aquella le cede el ejercicio de dicho derecho.” Por todo ello, el tiempo de acumulación de la lactancia ha de computarse en una hora por cada día laborable.



SENTENCIA TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

AÑO: 2007

Asunto: Amparo por denegación de reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 6 años.

En este supuesto la trabajadora venía desarrollando su actividad laboral de lunes a sábado en turnos rotativos de mañana y tarde. Solicitó la reducción de jornada en horario exclusivamente de tarde y de lunes a miércoles. Tanto en primera instancia como ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se desestimaron las demandas de la trabajadora. La misma acude al Tribunal Constitucional solicitando el amparo en base a que la sentencia recurrida (la del Tribunal Superior de Justicia) “restringe sin fundamento el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de seis años, lo que implica una discriminación a la mujer trabajadora, que es notablemente el colectivo que ejerce en mayor medida tal derecho. A juicio de la demandante, la reducción de jornada por ella solicitada se sitúa dentro de los parámetros que delimitan su “jornada ordinaria” tal y como prevé la Ley. Igualmente sostienen la trabajadora que “una interpretación restrictiva del derecho a la reducción de jornada por guarda legal supone truncar el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, pues aquel derecho pretende facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de las mujeres trabajadoras. Solicita la demandante un pronunciamiento del Constitucional que reconozca los obstáculos que persisten en el desarrollo integral de las mujeres, las cuales se debaten entre la necesidad de compatibilizar o conciliar su vida familiar con el desarrollo de su actividad profesional.

En esta Sentencia, el Tribunal Constitucional lleva a cabo un repaso de una serie de consideraciones:

1. “Ha de recordarse que el Art. 14 CE contiene en primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de suerte que, para introducir diferencias entre ellos, deba existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al



mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas.” “A continuación el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación. No se trata de una lista cerrada de supuestos de discriminación, pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art 10.1 CE”. Entiende el Tribunal Constitucional que “la prohibición de discriminación por razón de sexo, tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la mujer”. “La conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas”. Hay que recordar dice el Tribunal que “tal tipo de discriminación comprende, sin duda, aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede en el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres”. “ Es preciso atender a circunstancias tales como “ la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquellas tiene el hecho de la maternidad, y para la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre, y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística(tal y como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones) y que “ existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él”.

2. En esta sentencia recuerda el Tribunal Constitucional el concepto de Discriminación Indirecta por razón de sexo. El artículo 14 de la Directiva 76/2007 CEE modificada por la 2002/73/CE establece como discriminación directa “la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”. A su vez, la discriminación indirecta es “la situación en



que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios". Nuestro Estatuto de los Trabajadores recoge de modo expreso la prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo o una vez empleados en los artículos 4.2. C y 17.1.

3. A continuación expone que "no corresponde a este tribunal la determinación de qué interpretación haya de darse a la expresión "dentro de su jornada ordinaria" utilizada en el primer párrafo del apartado 6 del Art. 37. LET para definir los límites dentro de los cuales debe operar la concreción horaria de la reducción de jornada a aplicar, cuestión de legalidad ordinaria que compete exclusivamente a los Jueces y Tribunales". Sin embargo, "sí nos compete valorar desde la perspectiva constitucional que nos es propia, y a la vista del derecho fundamental invocado, la razón o argumento en virtud del cual, la Sentencia impugnada niega al solicitante de amparo el derecho a la reducción de jornada solicitada." "Será preciso analizar si la misma resulta o no vulneradora del ejercicio de los derechos fundamentales alegados". "Siendo ello así, y reconocida la incidencia que la denegación del ejercicio de uno de los permisos parentales establecidos en la ley puede tener en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras, es lo cierto que el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad, sino que tiene que ponderar y valorar el derecho fundamental en juego." Los órganos judiciales han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes y, sobre todo, a la transcendencia constitucional de este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde." Por todo ello, "el hecho de que , del órgano judicial no se haya planteado la cuestión de si denegar a la trabajadora la reducción de jornada solicitada constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y profesional supone no valorar adecuadamente la dimensión constitucional ex Art. 14 CE de la cuestión que se le planteaba, de suerte que, como hemos afirmado en diversas ocasiones en relación con otros derechos fundamentales, el reproche que desde la perspectiva constitucional merece formularse contra la sentencia recurrida en amparo, " no es tanto



ni sólo que haya renunciado a interpretar la normativa aplicable de la manera más favorable a la efectividad del derecho fundamental, sino que ni siquiera haya tenido en cuenta que este derecho estaba en juego y podía quedar afectado.” “La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del Art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (Art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde el mandato de protección a la familia y a la infancia (Art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”:

“Dado que esta valoración de las circunstancias concretas no se ha realizado, debemos concluir que no ha sido debidamente tutelado por el órgano judicial el derecho fundamental de la trabajadora. La negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuales fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte , así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo de acuerdo con nuestra doctrina.” “Será por ello, el otorgamiento del amparo”, reponiendo las actuaciones al momento procesal oportuno a fin de que el órgano judicial dicte, con plenitud de jurisdicción, nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental reconocido”.



SENTENCIA JUZGADO SOCIAL N° 30. MADRID

AÑO: 2008

Asunto: Derecho a prestación por Paternidad en caso de adopción de parejas homosexuales/ lesbianas.

En la citada sentencia se estudia la procedencia del permiso de paternidad por adopción que solicitó la demandante al adoptar al hijo de su mujer. La Seguridad Social denegó la prestación por paternidad “por no encontrarse en ninguna de las situaciones protegidas, al no haber ejercido el derecho a la suspensión del contrato de acuerdo con, lo previsto en el Art. 48 ET o inmediatamente después de la finalización”

La sentencia al analizar la causa de denegación recuerda que la trabajadora que pretendía obtener el permiso por paternidad, “se dirigió a la empresa a renglón seguido de la resolución de adopción dictada por el Juzgado de primera instancia”. Establece que “la prestación de Seguridad Social que se reclama está unida a la adopción, como situación protegida, en términos de igualdad con el nacimiento y el acogimiento.” “En el caso actual, la solicitud es bien próxima al hecho causante, que es la adopción. Se acompaña de la certificación de empresa por lo que consta el conocimiento por esta de la voluntad de la actora de disfrutar su permiso de paternidad.” “Otra cosa es que, como se explica más tarde por escrito y se justifica en el trámite de reclamación previa, no se disfrute aún la suspensión por no constar la prestación, lo que es perfectamente legítimo, ya que la trabajadora no tiene porqué suspender su prestación y su salario, en precario, a expensas de que finalmente se le reconozca o no la prestación sustitutiva del salario perdido, al menos mientras la Entidad Gestora no haya establecido con la necesaria claridad el modo de disfrute de la prestación en casos semejantes y se niegue con reiteración cualquier solicitud que no vaya unida materialmente al disfrute de la suspensión y al hecho causante. Así que la resolución podía legítimamente haber condicionado la prestación a la justificación de la constancia efectiva de la suspensión contractual, a la que la empresa en ningún momento ha negado, pero no denegar la prestación cuando consta producido el hecho que la motiva y no hay retraso apreciable en su solicitud.” Por todo ello, la sentencia declara que la trabajadora tiene derecho al permiso de paternidad por adopción, condenando a la entidad gestora a abonar las mismas en el periodo de suspensión contractual que justifique la interesada haber cumplido, y a la empresa a estar y pasar por tal declaración y reconocimiento”.



SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

AÑO 2008

Asunto: Reconocimiento de la prestación de riesgo durante el embarazo sin sujeción a una determinada semana de gestación. Condena a la Mutua a abonar el importe de la prestación de riesgo durante el embarazo desde el momento de la primera solicitud de la trabajadora.

Esta sentencia aborda el caso de una trabajadora embarazada que presenta en su empresa solicitud de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. La empresa remite a la Mutua la solicitud, junto con un certificado sobre las bases de cotización de los tres meses anteriores, el documento de evaluación de riesgos, y la declaración sobre situación de riesgo durante el embarazo, en la que se describe el puesto de trabajo y funciones realizadas por la trabajadora, señalando la inexistencia de puesto de trabajo compatible con su estado y que no suponga riesgo para su salud. Recibida esta documentación por la Mutua, ésta solicita nuevo informe médico de sus facultativos, en el que se indica que no existe riesgo para el embarazo o para el feto, por lo que la Mutua deniega la prestación. El fundamento esgrimido por la Mutua es que el riesgo para la trabajadora o el feto en función del puesto de trabajo debe estimarse a partir de la 24ª semana de embarazo y no en la 9ª, semana gestacional en que se encontraba la trabajadora.

Ante esta denegación, la trabajadora presenta de nuevo ante la Mutua la solicitud de la prestación en la 25ª semana de gestación. Esta vez le es concedida, abonándole la Mutua el subsidio a partir de la fecha de concesión. La trabajadora pretende que la Mutua le abone el subsidio desde la primera solicitud. Agotada la vía administrativa previa, la trabajadora interpone demanda ante el Juzgado de lo Social, que condena a la Mutua al abono del subsidio entre la fecha de la primera y la segunda solicitud.

La Mutua recurre en suplicación frente a la sentencia de instancia. El TSJ desestima el recurso y confirma la sentencia del Juzgado, basando su resolución en que la Mutua no ha acreditado argumentos científicos que justifiquen la ausencia de riesgo para el feto o la mujer embarazada durante las 24 primeras semanas de gestación en relación con las funciones que desempeña la trabajadora. Sin embargo, el informe médico emitido por los facultativos del



servicio público de salud afirma que existe ese riesgo teniendo en cuenta las funciones realizadas. Además, el Tribunal tiene en cuenta que el responsable de prevención de riesgos laborales de la empresa certifica que las funciones desempeñadas suponen riesgo para el embarazo. Por tanto, ante la discrepancia entre el informe médico emitido por el servicio público de salud y el emitido por el servicio médico de la Mutua, el Tribunal resuelve el conflicto en el sentido más favorable para la protección de la integridad física del feto o de la gestante.

El Tribunal considera la solución adoptada la más idónea no sólo desde el punto de vista de protección de la integridad física de la trabajadora y del concebido, sino también para evitar situaciones de discriminación por efecto de la gestación.



SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE SANTANDER

AÑO 2008

Asunto: Despido nulo. Readmisión de la trabajadora embarazada.

Esta sentencia trata el caso de una trabajadora que es despedida por faltas injustificadas al trabajo, según mantiene la empresa en la carta de despido. Sin embargo, se acredita como hecho probado que la trabajadora entregó a la empresa los justificantes médicos de su ausencia al trabajo en los días indicados en la carta de despido, que por un error en la gestión administrativa de la empresa no llegaron a conocimiento de la Dirección antes de remitirle dicha carta.

La trabajadora demanda la nulidad del despido y subsidiariamente la improcedencia. La empresa reconoce en el acto del juicio oral la improcedencia del despido, debido al error mencionado. Sin embargo, la trabajadora mantiene la petición de nulidad del despido, alegando que el día en el que se produce el despido estaba embarazada. A este respecto, cabe señalar que las ausencias al trabajo obedecieron al sometimiento de la trabajadora a un tratamiento de fecundación in vitro y transferencia embrionaria, como resultado del cual quedó embarazada.

El Juzgado tiene en cuenta las alegaciones de la parte demandante y declara el despido nulo, condenando a la empresa a readmitir a la trabajadora.



SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 16 MADRID.

AÑO: 2008

Asunto: En la presente sentencia se estudia la petición de reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 8 años de una trabajadora de una superficie comercial. El horario del marido es (jornada laboral completa de lunes a domingo en horario de 9.00 a 15.00 y de 17.00 a 20.00). El horario de la Escuela Infantil (de 9.00 a 16.00) La misma tenía ya una reducción de 1/3 de la jornada habitual en turno rotativo de mañana y tarde. Solicita una nueva reducción de jornada pero en horario de mañana de lunes a viernes de 10.00 a 13,30 horas. La empresa alegaba que el horario solicitado estaba fuera de los habituales de trabajo (semanas rotativas de lunes a domingo). En el centro de trabajo había cinco horarios diferentes en el turno de mañana y cinco en el turno de tarde. Cuatro trabajadoras más disfrutaban reducción de jornada siempre en turnos rotativos de mañana y tarde. La magistrada comienza diciendo:” entrando en el fondo del pleito el Art. 37. 5 del ET dispone que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado a un menor de ocho años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos , un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella(párrafo redactado conforme a lo dispuesto en el apartado cinco de la Disposición adicional décimo primera de la LO 3/7007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres), tratándose de un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”. El apartado 6º del mismo artículo añade que la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada anterior corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.” “ Este precepto está orientado a asegurar el ejercicio adecuado de la patria potestad y a preservar el interés del menor, y, en concreto el ordinal nº6 añadido al Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, tiene su origen en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, normativa que tiende en la medida de lo posible, como recoge en su exposición de motivos, a configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la vida privada; ley que viene a completar la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria.” “En la actualidad no ofrece ninguna duda que, de conformidad con el Art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la elección del periodo horario corresponde al trabajador, si bien el propio precepto admite que pueden existir discrepancias.” Continúa



la magistrada explicando que “la jurisprudencia ha establecido una serie de criterios referentes al supuesto legal y en relación a la concreción horaria elegida por el trabajador....” “El ejercicio del derecho del trabajador a la concreción horaria deberá estar regido por el principio de buena fe y no resultar en extremo perjudicial para el empresario”.

Reconoce la sentencia la existencia de un “ vacío legal”, que no es posible denegar sin más el derecho solicitado en base a tal razón, sino que respondiendo a la finalidad de la Ley 39/99 y Ley O 3/2007 y el bien jurídico que se protege, se ha de hacer una interpretación flexible de la misma, interpretación que tampoco debe pasar por la concesión a ultranza de lo solicitado sino, analizar, caso a caso, las circunstancias concurrentes que afectan tanto a la situación de la solicitante de la medida, sobre quien ha de recaer la carga de la prueba de aquellas circunstancias que favorecen su pretensión en el proceso, como a la empresa, sobre quien recaerá la carga de la prueba de la realidad de las dificultades organizativas que invoque.” “ la trabajadora ha solicitado una modificación del modo que la prestación de servicios se desarrolle en jornada continua de lunes a viernes en horario de mañana de 10.00 a 13.30 compatible con su vida familiar, y tratándose de una petición motivada por la necesidad de satisfacer un interés... atender al cuidado de un hijo menor de ocho años, en este caso, acreditadas las circunstancias que invoca a través de un certificado de la Escuela Infantil y el Certificado de empresa del esposo... debe prevalecer sobre el mero poder de organización de la actividad empresarial, cuyo funcionamiento regular no debe verse alterado por la medida pues la empresa en este centro de trabajo concreto cuenta con 73 cajeras contratadas a tiempo parcial.”, por lo que parece que la modificación interesada por la trabajadora no vaya a afectar en este momento y con la plantilla tal y como aparece configurada, a la actividad empresarial, ni suponer un perjuicio en los momentos de mayor volumen de ventas y afluencia de público.”. La sentencia declara el derecho de la trabajadora a la reducción de la jornada de lunes a viernes en horario de 10.00 a 13.30 librando los sábados y domingos.



SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 4 VALLADOLID

AÑO: 2008

Asunto: Reducción de jornada en turno fijo de mañana

La sentencia estudia la petición de reducción de jornada de una trabajadora, responsable de una sección de panadería de una superficie comercial. La misma, alegando guarda legal de un hijo menor solicita una reducción de jornada de 1/8 pasando a trabajar 4 horas diarias de lunes a sábado, así como una tarde semanal y una mensual dedicada esta última al inventario. La citada trabajadora trabajaba antes en turnos de mañana y tarde de lunes a sábado. La empresa alega razones organizativas, ya que al ser la responsable de la sección entienden es imprescindible.

La sentencia de instancia efectúa un repaso a los diferentes pronunciamientos judiciales alusivos desde el año 2000 hasta la actualidad, pasando por la del Tribunal Constitucional 3/2007, de Enero del mismo año. Recuerda que esta última establece que “la dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del Art. 37 LET y, en general la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (Art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (Art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”.

Continúa el magistrado analizando sentencias dictadas en procesos en los que la reducción de jornada se efectuaba en un trabajo a turnos. Retoma una de la Audiencia Nacional de 28 de febrero de 2005, que “declara el derecho de los trabajadores que reduzcan su jornada por guarda legal o motivos familiares a concretar el horario en que van a prestar sus servicios a lo largo de la jornada laboral, en cualquiera de los turnos existentes en la empresa, sobre la base de dos líneas argumentales esenciales:

1. “Si la finalidad esencial de esta reducción de jornada es la atención y cuidado de las personas a cargo de quien la ha instado, la rotación por semanas alternas (una en horario de mañana y otra en horario de tarde) dificultaría gravemente la planificación de dicha actividad de cuidado.



En sentido, se señala que el objeto de la reducción de jornada no es sólo favorecer el interés del trabajador en conciliar su vida laboral y familiar, sino también el interés del menor o minusválido en recibir una mejor atención. Sin estabilidad horaria el cuidado de la persona necesitada de atención devendría sumamente difícil.”

2. “La concreción horaria en esta reducción de jornada es un derecho del trabajador, que sólo debe decaer ante supuestos excepcionales, como serían los casos de “abuso de derecho, inexistencia de buena fe o manifiesto quebranto para la empresa”.

Continúa la sentencia, explicando que “una interpretación en clave axiológica constitucional lleva a concluir que, asistiendo al trabajador el derecho a concretar su horario laboral, el ejercicio de este derecho no debe quedar mediatizado por la existencia en la empresa de un sistema de turnos ni abarcar o ceñirse únicamente a la mera disminución lineal de la previa jornada, pues tanto en uno como en otro caso la reducción es incardínale dentro de la “jornada ordinaria” que desempeñaba el trabajador, entendida esta en sentido amplio. ... “La reducción de jornada se erige como excepción muy cualificada al sistema de turnos o al régimen de días en que se articula la jornada, de modo que, si el trabajador así lo solicita, la concreción horaria podrá materializarse sobre cualquier franja del tiempo laboral, sin sujeción de turnos.” “En el presente caso, ponderando las circunstancias concurrentes, tanto laborales como organizativas de la empresa, resulta razonable y proporcionada la concreción horaria que con carácter subsidiario ha interesado la trabajadora demandante”. “Desde la perspectiva de la trabajadora nos encontramos con que su hija, nacida en 2007, acude a un Centro de Educación Infantil con horario de mañanas, con que el otro progenitor desempeña una actividad laboral en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, lo que pone en evidencia la racionalidad, desde la perspectiva de los principios y valores perseguidos en la normativa de aplicación analizada, de que la trabajadora disponga del mayor tiempo posible durante las tardes para la atención y cuidado de su hija, sin que en el caso presente concorra circunstancia alguna desde la perspectiva organizativa empresarial susceptible de erigirse en excepción a la indicada regla general, de modo que ha de accederse a la concreción solicitada con carácter subsidiario.”





Título: "El sueño"

Título: "Una joya de mujer"



V. Citas y Poesías

La mujer sensual tiene los ojos hundidos, las mejillas descoloridas, transparentes las orejas, apunada la barbilla, seca la boca, sudorosas las manos, quebrado el talle, inseguro el paso y triste todo su ser. Espiritualmente, el entendimiento se oscurece. Se hace tarde a la reflexión ; la voluntad pierde el dominio de sus actos y es como una barquilla a merced de las olas; la memoria se entumece. Sólo la imaginación permanece activa, para su daño, con la representación de imágenes lascivas, que la llenan totalmente. De la mujer sensual no se ha de esperar trabajo serio, idea grave, labor fecunda, sentimiento limpio ,ternura acogedora.

Revista de la Sección Femenina.

Cuando estéis casadas, pondréis en la tarjeta vuestro nombre propio, vuestro primer apellido y después la partícula “de” seguida del apellido de vuestro marido. Así : Carmen García de Marin. En España se dice señora de Durán o de Peláez . Esta fórmula es agradable , puesto que no perdemos la personalidad, sino que somos Carmen García, que pertenece al señor Marin, o sea, Carmen García de Marín.

Sección Femenina 1968

La vida de toda mujer, a pesar de cuanto ella quiera simular- o disimular-no es más que un eterno deseo de encontrar a quien someterse. La dependencia, la ofrenda de todos los minutos, de todos los deseos y las ilusiones, es el estado más hermoso, porque es la absorción de todos los malos gérmenes-vanidad, egoísmo, frivolidades-por el amor.

Sección Femenina 1944



“Querer y ser querida. No apetece la dama mejor fortuna”.

Leandro Fernández de Moratín (s. XVIII)

“La indudable superioridad del sexo masculino en los éxitos intelectuales y creativos se relaciona con su mayor dotación de dinamismo. Incluso cuando se ha dado a las mujeres la oportunidad de cultivar las artes y las ciencias, es notablemente bajo el número de las que han producido obras originales de calidad sobresaliente”.

A Storr (s. XX)

“Si existiera la costumbre de enviar a las niñas a la escuela y de enseñarles metódicamente las ciencias, como se hace con los niños, aprenderían y comprenderían... del mismo modo que ellos”.

Christine de Pizan (s. XV)

“Y si alguna mujer aprende tanto como para escribir sus pensamientos que lo haga y que no desperdicie el honor sino más bien que lo exhiba, en vez de exhibir ropas finas, collares o anillos”.

Louise Labé (s. XVI)

“Yo que rechazo todo extremismo, me contento con igualarlas a los hombres, puesto que, a este respecto, ni la superioridad ni la inferioridad proceden de la naturaleza”.

Marie Le Jars de Gournay (s. XVI)

“Que se nos permita fortalecer nuestras mentes a través de la reflexión hasta que nuestras cabezas lleguen a nivelarse con nuestros corazones”.

Mary Woolstonecraft (s. XVIII)

“Soy yo misma una persona completa, responsable sólo ante mí por todo cuanto soy, todo cuanto digo, todo cuando hago. Puede ser que haya metafísicos y filósofos cuyo saber sea mayor que el mío... Cuando sumo el total de mis gracias confieso que no soy inferior a nadie”.

Emilie du Châtelet (s. XVIII)

“Es evidente que hombres y mujeres tienen la misma naturaleza, abarcar lo universal”.

Hegel (s. XIX)



Para nosotras **la igualdad se basa en la cultura.** Un buen referente es esta selección de poemas de artistas que han trabajado con nosotras.

*A veces, tengo la cabeza llena de pájaros,
Y vuelo.
Me elevo por encima de las nubes
que adornan este paisaje de aire,
agito las alas y veo, por encima de todo,
la feliz vida que tuve y tengo;
los pequeños tesoros que no siempre disfruto,
y esos lugares a los que un día iré,
siempre volando.*

*Otras,
se me llena el corazón de tristeza
y siento la eterna pena de quien sufre,
los llantos temerosos de niños adulterados,
todo lo que hice mal
(aunque no quise).*

*Y, al final,
se me sube el corazón a la cabeza,
se multiplica,
adorna mi pelo, lacio y sereno,
y me hace amar, locamente,
todas las imperfecciones de éste, mi mundo.*



*Elévate.
Despega los azulejos,
quita la grasa que te une la piel
a esas rendijas,
da un voto a la esperanza y
elévate.*

*Renace detrás de todo lo dicho,
de todo lo prometido.
Busca tras los cristales,
tras los papeles...*

*Hemos de llegar a las rosas
que dejan caer sus pétalos
... en la cocina.*



*No sólo promesas
Somos luz y color,
posibilidades,
realización.*

*Somos el ayer, e hoy y el mañana,
la resolución del origen
y, a la vez,
el pasado de futuro,
la prehistoria de aquellos que cambiarán,
para siempre,
el color de algunas fotos.*



*La primera bofetada no la olvido:
fue después de haber estado juntos en la cama;
El café estaba frío.*

*Tenías razón, estaba frío ...
y como mujer me sentí culpable y humillada,
Pero me perdonaste.*

Mis lágrimas dejaron de brotar ...

*Después, poco a poco,
debí cometer muchas más faltas,
Y tú, como advertencia, me pegabas.*

Eran golpes que se curaban.

*<<todo por mi bien>>...
Eso decías mientras me abrazabas.*

*Me rompí un brazo <<tropezando>>,
un ojo amoratado, una costilla rota...*

*Ayer nuestro hijo derramó la sopa.
Cuando vi hacia él tu mano levantada
me dí cuenta de que nunca fui culpable.*

*Ni del primer café frío,
Ni de la primera bofetada.
Entonces reaccioné:
Te denuncié.*



*Mírame bien,
pero no con los ojos.
Mírame desde dentro,
desde el lugar exacto del hombre
donde se guardan los sentimientos,
la ternura, la compasión,
la complicidad,
¿Ya me ves?
¿A que no soy distinta a tí?
Amo...
la alegría, la luz, la belleza,
la generosidad, la amistad,
Rechazo...
la mediocridad, la complacencia,
la exclusión, la pobreza...
¿Te das cuenta?
En lo esencial somos iguales.
Hacerlo posibles ya es sólo un gesto
Seamos los primeros
Tú y Yo... quitándonos la venda.*



UNAS REFLEXIONES

Me piden una reflexión sobre temas de género y no puedo comenzar de otro modo que pensando en cómo nos marca a las mujeres el simple hecho de una ecografía que revele nuestro sexo a nuestros padres incluso antes de nacer.

Desde ese mismo instante, dentro del vientre de nuestra madre y en la mayoría de los casos, se va construyendo nuestra identidad de mujeres y, por tanto, se va sesgando nuestra libertad y nuestra capacidad como seres libres y autónomos.

Aunque parece que van cambiando los hábitos cuando nacemos niñas nos visten de rosa para que a simple golpe de vista, aunque sea lejana los familiares y amigos de nuestros padres sepan que somos eso, niñas, por tanto, las atenciones que nos brinden van a tener que ser para niñas.

A medida que vamos creciendo, nos inculcan la obligación del cuidado hacia el resto del entorno a través de las muñecas y nos insisten en la necesidad de ser buenas responsables del hogar; para eso se ha desarrollado una importante industria juguetera que hace pervivir los roles de género en las más tiernas edades para que queden para siempre en nuestras vidas. Así aprendemos rápidamente que hemos de saber atender, cuidar, planchar, lavar, comprar, y otras muchas cosas, puesto que se nos trasmite que son las cosas de las chicas.

Paulatinamente, se nos van exigiendo más cualidades, hemos de ser buenas estudiantes, al mismo tiempo hemos de entender la clara contradicción de una sociedad que nos predica que somos iguales, pero que en realidad sigue actuando y nos sigue tratando como seres distintos.

Nos trata como diferentes respecto del patrón universal: el hombre. Por eso existen diferencias, porque mientras ellos han gozado de todos los privilegios a lo largo de la historia, nosotras hemos sido adoctrinadas en valores como la dulzura, la obediencia y la sumisión que, siguen siendo valores muy reclamados entre los jóvenes a la hora de buscar pareja.

Cuando acabamos de estudiar y, por fin conseguimos incorporarnos al mundo del trabajo, llega nuestro verdadero vía crucis. Desde hace unos años está establecido por ley, que no puede haber discriminaciones por razón de sexo, religión, raza, etc... pero de inmediato nos topamos con la cruel realidad que nos impone una desigualdad, difícil de detectar, puesto que la mayoría



de las discriminaciones en el mundo laboral siguen siendo indirectas y, por consiguiente, difíciles de denunciar.

Hasta tal grado llega el sometimiento continuo al que nos pretenden llevar que, hasta hace menos de dos décadas nos querían hacer creer que lo del terrorismo machista era algo “natural” y que, por tanto, “entre marido y mujer nadie se debe meter”. Todo ello aderezado con una falsa idea de lo que entendemos por amor. Nos decían que nos pegaban porque nos amaban, que nos encerraban en nuestras casas porque el amor que sentían hacía nosotras era de tal calibre que no podían soportar que otra persona nos saludara por la calle o que nos miraran. Todo ello en nombre del amor. Qué risa...Afortunadamente para nosotras el terrorismo machista ha dejado de ser un problema doméstico y privado para convertirse en un problema público y, aunque desgraciadamente sigue existiendo, al menos la actitud de la sociedad ha cambiado respecto de este tema.

Si seguimos con nuestro ciclo vital y hemos tenido la fortuna de encontrar un trabajo estable, que no penalice (indirectamente, eso sí) nuestra condición de madres, resulta que, como consecuencia de nuestra condición de mujeres, tenemos que asumir la doble jornada, además de trabajar fuera de casa, cuando volvemos nos esperan otros cometidos que siguen siendo tareas de la mujer. Las estadísticas del INE sobre el uso del tiempo lo demuestran claramente.

En la etapa de la jubilación nos encontramos con unas pensiones más bajas como consecuencia de un menor tiempo cotizado o por haber trabajado durante toda la vida en contratos a tiempo parcial que nos permitían “ayudar” económicamente en casa, sin tener que sentirnos culpables por salir a trabajar a tiempo completo como si eso impidiera ser la mejor madre, esposa, o hija.

Siendo jubiladas, en el mejor de los casos, hemos de continuar “ayudando” a nuestras hijas e hijos trabajadores con el cuidado de nuestros nietos/as y, aunque habitualmente es un placer, nuestras fuerzas son menores y nuestra resistencia se resiente con lo cual nuestra salud también lo paga.

Así las cosas, creo que todas las ayudas para romper estos moldes impuestos son pocas.

Nos siguen bombardeando con la idea de la igualdad. Pero no deja de ser una gran mentira. Un buen ejemplo de lo que digo es el hecho de que durante los veinte últimos años las mujeres hemos retrasado nuestra maternidad para poder



asentarnos en nuestros empleos, y después, ya con estabilidad laboral, poder tener y cuidar a las criaturas en condiciones. Bueno, hasta ahí, más o menos bien, pero resulta que, como consecuencia de ello, el estado español se coloca a la cabeza de los países con menos tasa de natalidad del mundo. Se comienza con una batería de medidas publicitarias para despertar las conciencias de las mujeres y convertirlas de nuevo en “paridoras sin más” para que este problema se corrija. ¿Cuál es el objetivo? Que en tiempos futuros no falten cotizantes que puedan mantener el actual sistema de cotizaciones y posteriores prestaciones de la seguridad social. ¿Es esto justo para nosotras, cuando además se nos impide ejercer una maternidad de calidad porque el estado no ha creado ni las ayudas ni las infraestructuras necesarias para ello? Yo creo que no.

Y así continua el ciclo de la vida.

Es cierto que se han producido muchos cambios en los últimos veinte años, pero creo que en el ideario de la comunidad que formamos, y como consecuencia de miles de años de educación en la desigualdad y en la discriminación, sigue perviviendo la idea de que no podemos ser iguales.

Como decía, muchas cosas han cambiado y afortunadamente van a seguir cambiando. Para ello somos muchas las que nos empeñamos en denunciar esa desigualdad existente todavía en cada uno de los ámbitos de nuestra sociedad, esa misma que nos dice que somos iguales en derechos, pero que actúa para que seamos ciudadanas de segunda.

Ahí continuaremos, en esa batalla que comenzaron algunas mujeres hace centenares de años y de las que nosotras hemos recogido el testigo. Orgullosas por desafiar el orden patriarcal establecido, continuaremos poniendo nuestro granito de arena para cambiarlo.

Ontinyent, febrero de 2009.

Teresa Molla Castells





Título: "it's still not too late"

VI. Bibliografía

Orientaciones y criterios para la negociación colectiva de 2007.
CS de CCOO actualizados a junio de 2007.

Guía sindical, diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad.

Secretaría Confederal de la Mujer. 2007.

La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

Informes y estudios. Jorge Aragón y Carla Bonino.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Guía para el diagnóstico y elaboración de planes de igualdad en las empresas.

Secretaría de la mujer. CCOO de Castilla la Mancha. 2008.

Manual para delegadas y delegados. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad.

Secretaría Confederal de la mujer. 2008.

Guía buenas practicas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva.

Secretaria Confederal Mujer 2008.

Material. Ponencia para curso genero, negociación colectiva y empoderamiento 2008. "Igualdad de género y lenguaje para una comunicación democrática".

Secretaria de la Mujer CCOO Cantabria.

Elena Simón.

Orientaciones sobre intervención sindical en drogodependencias.

Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral,

Departamento de Drogodependencias. 2002.

Negociación colectiva y trabajadores con discapacidad.

Secretaria de Política Social CCOO.

Cuaderno de información sindical. El empleo en la atención a la dependencia. Hacia un sector productivo de calidad.

Confederación Sindical CCOO. 2008.

La Comunicación y las Mujeres.

Cruz Garcia Casado. 2008.



LO QUE NECESITO SABER SOBRE LA IGUALDAD

para mi formación.

