



CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO

CUADERNO DE ORIENTACIÓN

IUSTITIA LABORA

**DERECHOS LABORALES
DE LAS TRABAJADORAS
(cuenta ajena y cuenta propia)
EN EL MARCO DE
LA LEY DE IGUALDAD**



IUSTITIA ES

IUSTITIA LABORA

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN: LA LEY DE IGUALDAD Y LOS DERECHOS LABORALES.
2. LA TRABAJADORA POR CUENTA AJENA:
 - 2.1 PERMISOS:
 - DE MATERNIDAD.
 - DE PATERNIDAD.
 - OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS.
 - 2.2 REDUCCIÓN DE JORNADA.
 - 2.3 EXCEDENCIAS.
 - 2.4 CONDICIONES LABORALES:
 - SALUD LABORAL.
 - DESPIDO.
 - INDEMNIZACIONES.
 - 2.5 PRESTACIONES.
 - 2.6 DESEMPLEO.
 - 2.7 PLANES DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
3. LA TRABAJADORA POR CUENTA PROPIA.
 - 3.1 DERECHOS DE LA EMPRESARIA AUTÓNOMA
 - 3.2 RÉGIMEN DE LA TRABAJADORA ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE
 - 3.3 RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL: BONIFICACIONES
4. ABREVIATURAS.



1. Presentación: La ley de igualdad y los derechos laborales.

El reconocimiento constitucional del derecho de la igualdad ante la ley y de la prohibición de discriminación por razón de sexo se ha reconocido insuficientemente para erradicar la situación de desigualdad que padecen las mujeres a pesar de los avances realizados en las tres últimas décadas.

Así, la realidad manifiesta que uno de los ámbitos en el que las mujeres no disfrutaban de igualdad real con los hombres es el laboral y esto se refleja en las dificultades con las que se encuentran para acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones, la segregación ocupacional, la discriminación salarial a la que se enfrenta, la falta de promoción a puestos de responsabilidad, o la dificultad de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres nació para evitar que se perpetúen dichas desigualdades y hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.

Esta ley interviene profundamente el ámbito laboral porque en el mismo se observa que las mujeres se encuentran en mayor desventaja en múltiples cuestiones frente a los hombres y dicha intervención se recoge, por un lado, en un conjunto de medidas de promoción de la igualdad, entre las que destacan las se han de desarrollar en el marco de la negociación colectiva y, por otro lado, se fomenta el asumir un equilibrio de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres con las novedades introducidas respecto a los permisos, reducción de jornada y excedencias, salud laboral y despidos y la mejora de la protección social en cuanto a los derechos de conciliación y con la nueva redacción que esta ley da una serie de artículos de otras leyes (como el Estatuto de los/as Trabajadores/as, la Ley General de la Seguridad Social, etc).

En cuanto a la situación de la mujer que trabaja por cuenta propia como empresaria autónoma, el Estatuto del/a Autónomo/a le reconoce una serie de derechos referentes a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, remitiendo a la Ley 3/2007 para cuestiones no reguladas en dicho estatuto.

Así mismo, reconoce la equiparación de determinadas prestaciones del régimen de autónomos con el régimen de la seguridad social y además regula exhaustivamente todos los aspectos relativos a la situación en la que se hayan aquellas mujeres que solo trabajan para una única clientela (autónoma económicamente dependiente).





2. La trabajadora por cuenta ajena

2.1.- PERMISOS

Son las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevean en la normativa aplicable, con derecho a remuneración. Se exige que quien vaya a disfrutarlos avise previamente de dicha intención y justifique posteriormente el hecho que dio origen al permiso solicitado, ya que si no se hace así, se considerará ausencia injustificada del trabajo.

2.1.1 DE MATERNIDAD (Art. Modificado 48.4 del ET)

Se contemplan los siguientes supuestos:

2.1.1.a) MATERNIDAD POR PARTO:

Si el parto es simple:

- Su duración es de 16 semanas interrumpidas.
- Dicho periodo se distribuye como quiera la madre trabajadora (antes o después del parto), pero 6 semanas siempre deben ser inmediatamente posteriores al parto.
- Si el/la hijo/a es discapacitado/a, el permiso tendrá una duración adicional de 2 semanas y si ambos progenitores trabajasen, este período adicional se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.
- Si la madre embarazada se encontrara indispuesta como consecuencia de la situación de embarazo, puede solicitar una baja por enfermedad común pudiendo así mismo, disfrutar del permiso por maternidad.
- En el caso de que tanto el padre como la madre trabajasen, la madre puede ceder las otras 10 semanas al padre. Estas semanas pueden disfrutarse de manera simultánea a las de la madre o consecutivamente.
- Si la madre muere, el padre podrá usar todo o, en su caso, la parte que reste del permiso, contado desde la fecha del parto. No se descontará la parte que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto.
- Si muere el hijo o la hija, la duración del permiso no se reducirá, salvo que, tras las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad (porque es empresaria autónoma), el padre podrá suspender su contrato de trabajo por la duración del permiso que hubiera correspondido a la madre.

Si el parto es múltiple:

El permiso se amplía en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo y es aplicable todo lo mencionado antes al parto simple.

Si hay parto prematuro:

- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la hijo/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, podrá interrumpirse el permiso de maternidad una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto a partir de la fecha del alta hospitalaria.
- Una vez que el/la recién nacido/a estuviese de alta, el permiso de maternidad se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria, por el período que reste por disfrutar.



Si el/la recién nacido/a tiene que permanecer hospitalizado/a tras el parto:

- El permiso se contará tanto para la madre como para el padre desde de la fecha del alta hospitalaria.
- Si el/la recién nacido/a necesitase ser hospitalizado por parto prematuro por falta de peso o por otra circunstancia que requiera más de 7 días, el permiso se ampliará en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado/a, (13 semanas adicionales como máximo).
- A efectos de la ampliación del período de descanso, en los casos en que el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.
- En el caso de parto múltiple no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno/a de los hijos/as cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

2.1.1.b) MATERNIDAD POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO: (ART.45. 1 D DE ET)

- El permiso durará 16 semanas ininterrumpidas (si la adopción o el acogimiento no es múltiple) y ampliable (si la adopción o acogimiento es múltiple) en 2 semanas por cada menor a partir del segundo.
- El permiso empezará, a elección del/a trabajador/a, a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, pero nunca se podrá optar a ambos a la par.
- Si el padre y la madre trabajasen, el permiso se distribuirá a opción a ambos, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- Si quien haya sido adoptado/a o acogido/a es discapacitado/a, el permiso tendrá una duración adicional de 2 semanas y si ambos progenitores trabajasen, este período adicional se distribuirá a opción de los/las interesados/as, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.
- Los períodos mencionados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresariado y el personal trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.

2.1.1.c) MATERNIDAD POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL: (ART.45. 1 D DE ET)

- Si se trata de adopción internacional y es necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de quien vaya a ser adoptado/a, el permiso, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá empezar hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Estos períodos de permisos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresariado y la trabajadora.

Disfrute de vacaciones durante el permiso de maternidad (EL ART. 38.3 ET): El principio de igualdad de trato y no discriminación de la mujer por razón de su embarazo y/o lactancia implica que una trabajadora debe tener derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales aunque haya terminado el año natural:

- En los casos que el periodo de vacaciones coincida con el tiempo de baja derivada por: Embarazo, Parto, Lactancia natural.
- En los casos que el periodo de vacaciones coincida con el permiso por maternidad.

En el primer supuesto, en el caso de que la baja fuera por otra causa, no se tendrá derecho a disfrutar de los días de vacaciones coincidentes a no ser que en el convenio colectivo de la empresa se permita pasar los días de vacaciones que quedan hasta cierta fecha del año siguiente.



2.1.2 PERMISO DE PATERNIDAD

La ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Se modifica el et (1995), la ley de la función pública (1984) y la ley orgánica de igualdad de oportunidades (2007).

- El padre, al margen del permiso de paternidad, tiene derecho a 2 días de permiso por el nacimiento de hijo/a, [Art. modificado. 37.3, apdo. b) ET).
- Permiso de paternidad por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento:



-Cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo (en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples).

-En el caso de parto, el disfrute del permiso corresponde exclusivamente al padre.

-En el caso de adopción o acogimiento, este permiso sólo podrá ser disfrutado unilateralmente por el padre o la madre, a elección de ambos. No obstante, cuando el permiso de maternidad sea disfrutado por entero por uno/a, el permiso de paternidad únicamente podrá ser ejercido por el/la otro/a.

-Quien disfrute de este permiso, podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el permiso de maternidad o inmediatamente después de este permiso.

-Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos, (Art. 48 bis ET).

El padre podrá, en caso de parto, disfrutar de la suspensión mencionada en este artículo y, además, del periodo de maternidad que la madre le hubiese cedido. La acumulación de ambas suspensiones (por maternidad y por paternidad) no es aplicable a las familias monoparentales.

2.1.3 OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS:

2.1.3.a) POR LA INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO, DE PARIENTES HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD: (ART. MODIFICADO. 37.3, APDO. B) ET)

- Su duración será de dos días, ampliables a cuatro si por dicho motivo quien haya solicitado el permiso necesite hacer un desplazamiento.
- Relación de grados por afinidad o consanguinidad

GRADOS	Titular/Cónyuge			
1º	Padre-Madre	Suegro/a	Hijos/as	Yerno/Nuera
2º	Abuelos/as	Hermanos/as	Cuñados/as	Nietos/as
3º	Bisabuelos/as	Tíos/as	Sobrinos/as	Biznietos/as
4º	Primos/as	-	-	-



2.1.3.b) POR LACTANCIA DE UN/A HIJO/A MENOR DE NUEVE MESES: (ART. MODIFICADO. 37.4 DEL ET)

- Es el derecho que tiene la madre, y/o el padre a ausentarse de su puesto de trabajo para facilitar la lactancia de su hijo/a, sin que repercuta en su salario.
- Este permiso consiste en una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones (2 medias horas diarias u otras fracciones), tanto si se trata de lactancia natural como artificial o adopción o guarda legal o de hecho.
- La concreción horaria corresponderá decidirla al/a trabajador/a, dentro de su jornada laboral ordinaria. Así mismo, es necesario avisar al empresariado con quince días de antelación la fecha en la que el trabajador o trabajadora se reincorporará a su jornada ordinaria.
- En el supuesto de que no exista acuerdo entre la empresa y el personal trabajador sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute del permiso, se puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que reconozcan el ejercicio de este permiso, a través de un procedimiento específico para estas reclamaciones previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.
- En los casos de partos prematuros los 9 meses se cuentan a partir de las 40 semanas de gestación.
- Este permiso se incrementa excepcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Si el padre o la madre trabajan, este permiso sólo puede ser disfrutado por uno de los dos, sin pérdida de salario. Pero es la madre quien podrá ceder al padre una parte o la totalidad de este permiso. Pero si la madre no realiza una prestación laboral por cuenta ajena, el permiso no puede ser disfrutado por el padre.
- La Ley de igualdad reconoce el derecho a disfrutar el permiso de lactancia de forma acumulada después del permiso por maternidad de común acuerdo con el empresariado.

» *Ejemplo: Teniendo en cuenta que una hora de lactancia a la semana, son 20 horas al mes, por cuatro meses desde la incorporación a la finalización del permiso de maternidad hasta que el/la bebé cumpla nueve meses son 80 horas en total. Si se contabilizan 8 horas de jornada laboral, son 10 días hábiles de trabajo (2 semanas naturales), que podrían sumarse al finalizar el permiso por maternidad.*

• **Situaciones especiales durante el disfrute del permiso de lactancia:**

- » Si se realiza reducción de jornada, se tiene derecho a la hora de lactancia íntegra como si trabajara a jornada completa (ver apartado de reducción de jornada).
- » Si se trabaja a turnos, como por ejemplo con guardias de 24 horas, se tiene derecho a una hora por cada periodo de ocho horas, es decir a 3 horas por guardia.
- » Si la madre trabaja en turnos, realiza trabajo nocturno, o tiene riesgo de pérdida de lactancia por la actividad laboral, puede solicitar un cambio de puesto de trabajo compatible con la lactancia. En el caso de que técnicamente no fuese posible se podrá solicitar una suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia con derecho a subsidio (ver apartado de subsidio).
- » En los casos de parto múltiple, los días de permiso se incrementarán proporcionalmente.

- El periodo para ejercer este derecho termina a los 9 meses del nacimiento del hijo/a (Art. modificado. 37.4 del ET).





2.1.3.c) POR REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO: (ART 37 ET)

- Se reconoce como permiso de trabajo retribuido la posibilidad de acudir tanto a los exámenes prenatales como a las técnicas de preparación al parto cuando éstas coincidan con el horario laboral, y sin que esto suponga una pérdida en la retribución para la persona que lo solicita.
- El permiso se concede por el tiempo estrictamente necesario para realizar dichas actividades, por lo que una vez concluidos los exámenes, o finalizadas las clases de preparación al parto, será necesario regresar al trabajo para continuar con la jornada laboral ordinaria. Al tratarse de un permiso que se reconoce con carácter individual en el Estatuto de los Trabajadores, tanto al padre como la madre tendrán derecho a su disfrute de manera independiente.

2.1.3.d) POR NACIMIENTO, HOSPITALIZACIÓN O ENFERMEDAD GRAVE DE UN HIJO O UNA HIJA:

- El padre o la madre tienen derecho a dos días de permiso, sin reducción de salario, previo aviso y justificación a la empresa. En caso de desplazamiento será de 4 días.
- Este permiso se podrá solicitar para casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

2.1.3.e) POR BEBE PREMATURO/A U HOSPITALIZACIÓN DEL/A BEBE TRAS EL PARTO:

- El padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

2.1.3.f) POR GUARDA LEGAL: (Art 37.5 ET)

- Quien lo solicite debe tener a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- La persona que lo solicite, cumpliendo los requisitos que se han mencionado, 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 aquélla.
- La persona cuidada no debe trabajar ni por cuenta propia ni por cuenta ajena.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponde al personal trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo la obligación de preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.





2.2.- ADAPTACIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA

ADAPTACIÓN:

Se prevé que el/la trabajador/a pueda adaptar la duración y distribución de su jornada para poder conciliar su vida personal, laboral y familiar. El procedimiento se fijará en el convenio colectivo o mediante acuerdo con la empresa. (Art 34.8 ET).

REDUCCIÓN DE JORNADA:

2.2.1 POR LACTANCIA DE UN/A HIJO/A MENOR DE NUEVE MESES: (Art 37.4 ET)

- El padre o la madre, por su voluntad, podrá sustituir el derecho de dos medias horas de ausencia del trabajo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas (Ver permiso de lactancia).
- La concreción horaria y la distribución del periodo de disfrute de la reducción de jornada, le corresponde a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha a la que se incorporara a la jornada ordinaria.
- Si su propuesta no es aceptada por la empresa denegando este derecho, la trabajadora podrá demandar a la empresa en un plazo de 20 días para que dicho periodo sea fijado por un/a juez/a.

2.2.2 POR GUARDA LEGAL DE ALGÚN/A MENOR DE 8 AÑOS O DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL QUE NO DESEMPEÑE UNA ACTIVIDAD RETRIBUIDA: (Art 37.5 ET)

- Se 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 aquélla (Art modificado 37.5 párrafo 1º de ET).

2.2.3 POR BEBÉ PREMATURO/A U HOSPITALIZACIÓN DEL/A BEBÉ DESPUÉS DEL PARTO:

- Se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, de hasta dos horas diarias. (Art modificado 37.4 ET).

2.2.4 PARA ATENDER FAMILIARES: (Art 37.5 ET)

Se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este supuesto constituye un derecho individual del personal trabajador, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por la misma persona causante, el empresariado podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento interno de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. Este/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En el caso de surgir discrepancias surgidas entre ambas partes sobre la concreción horaria estas deberán resueltas por la jurisdicción.





2.2.5 CUANDO LA TRABAJADORA ES VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: (Art 37.7 ET)

Si la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y la representación del personal trabajador, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora y en el caso de discrepancia se deberá solventar por la jurisdicción correspondiente.

2.3 EXCEDENCIAS

Consiste en la suspensión del contrato de trabajo, lo que implica la interrupción temporal de la prestación laboral sin que por ello se extinga el contrato entre la empresa y el personal trabajador. Conlleva el cese temporal de las principales obligaciones de las partes: trabajar y remunerar el trabajo.

Son las situaciones de suspensión del contrato a solicitud del/a trabajador/a.

2.3.1 EXCEDENCIA VOLUNTARIA:

- Podrá solicitarla quien, al menos, tenga una antigüedad en la empresa de un año, por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. No se podrá volver a solicitar hasta que no hayan transcurrido cuatro desde el final de la anterior excedencia, (Art. modificado 46.2 de ET).
- En la excedencia voluntaria no hay reserva de puesto de trabajo desde su inicio. Sólo se tiene un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2.3.2 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A:

- Se podrá solicitar por un periodo no superior tres años a contar desde la fecha del nacimiento (si se trata de hijo/a biológico/a) o de la resolución judicial o administrativa (si trata de hijo/a adoptado/a, por acogimiento permanente o preadoptivo incluso aunque estos sean provisionales), (Art. modificado 46.3 párrafo 1º de ET).
- La reserva de puesto de trabajo es solo el primer año. Pasado el año sólo se tiene un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
- Los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as se consideran como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- Cabe la posibilidad de solicitar excedencia por cuidado de un hijo/a en casos de acogimiento provisional.

2.3.3 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR:

- Se podrá solicitar por una duración no superior a dos años (o por más tiempo si así se ha recogido en el convenio colectivo correspondiente).
- Deberán ser objeto de dicho cuidado la familia hasta el segundo grado de consanguinidad (comprendería el padre, la madre, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as de la persona que solicita la excedencia) o afinidad (comprendería el padre, la madre, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as de la pareja de la persona que solicita la excedencia) que por causa de edad,



enfermedad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

- Se reconoce esta excedencia como un derecho individual del personal trabajador, pero se podrá limitar su ejercicio simultáneo si varias personas de la misma empresa la solicitan para cuidar a un mismo familiar, (Art. modificado 46.3 párrafo 2º y 3º de ET).

2.4 CONDICIONES LABORALES

2.4.1 SALUD LABORAL

Como principios básicos el entorno empresarial deberá tener en cuenta las siguientes obligaciones:

- Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres con el fin de que sea efectivo en la política de prevención de riesgos laborales para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los/as trabajadores/as (Art modificado.5.4. de Ley de Prevención de Riesgos Laborales -LPRL-).
- Desarrollar por medio de sus servicios de salud y órganos competentes al respecto, la protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, (Art modificado.18.9 de Ley General de la Sanidad -LGS-).
- Fomentar que la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral integre en todo caso la perspectiva de género y comprenda los siguientes aspectos (Art 21 de LGS):

-Actuar en los aspectos sanitarios de la prevención de los riesgos profesionales.

-Asimismo se vigilarán las condiciones de trabajo y ambientales que puedan resultar nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, acomodando su actividad laboral, si fuese necesario, a un trabajo compatible durante los períodos referidos.

-Determinar y prevenir los factores de microclima laboral en cuanto puedan ser causantes de efectos nocivos para la salud del personal trabajador.

-Vigilar la salud de las trabajadoras para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud de las mismas.

-Elaborar junto con las autoridades laborales competentes un mapa de riesgos laborales para la salud de las trabajadoras.

-Promover la información, formación y participación de las trabajadoras y empresariado en cuanto a los planes, programas y actuaciones sanitarias en el campo de la salud laboral.

Dentro de sistema sanitario se incluye como prestación la promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras (art. modificado 11.2.g de LCCSNS) y en el ámbito de la atención primaria (centros de salud), las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género (art. modificado 12.2.f de LCCSNS)





SITUACIONES CONCRETAS:

2.4.1.a) TRABAJADORAS EMBARAZADAS:

La evaluación de riesgos laborales de la empresa debe contemplar los riesgos específicos para la salud de la embarazada, del/a bebe intrauterino/a, o con parto reciente y en situación de lactancia. También existen normas nacionales e internacionales que prohíben o limitan la exposición de las trabajadoras embarazadas y lactantes a determinadas sustancias, agentes o condiciones de trabajo.

En cuanto a trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia pueden darse los siguientes casos:



- Si la trabajadora observa que su trabajo puede tener repercusiones negativas para su embarazo o su lactancia y no pudiesen adaptarse ni las condiciones ni el tiempo del trabajo y así se certifique (bien por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los de las Mutuas) junto con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá establecer, previa consulta con la representación de los/as trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos (Art. modificado 26. 2 y 4 de LPRL).
- Si dicho cambio de trabajo tampoco es posible, la trabajadora afectada pasará a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Si hay riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el/la lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, [art. Modificado 48.5 del ET]. (Ver permisos)

2.4.1.b) ACOSO SEXUAL:

La LOIEMH lo define como 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 crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y se establece (art. 48 de LOIEMH) la obligación por parte:

De las empresas de:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de fijar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Establecer medidas que deberán negociarse con la representación del personal trabajador, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

De la representación sindical:

- De contribuir a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo.
- Informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



Además el acoso sexual producido dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea quien acose y siempre que, conocido por la empresa, ésta no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo, es considerado infracción laboral muy grave (Art. modificado 8.13 bis de LISOS).

Asimismo, la LOIEMH reconoce como derecho de los/as trabajadores/as el del respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. Modificado 4.2.e de ET).

2.4.2 DESPIDO.

Serán nulas las siguientes clases de despido:

- **Despido por causas objetivas (Art modificado 53 de ET):** es aquel que se justifica por causas objetivas o incumplimientos del personal no culpables que pueden resultar perjudiciales para la empresa. No serán válidos los despidos de este tipo que afecten a:
 - ↳ Trabajadoras durante el periodo de riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.
 - ↳ Trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
 - ↳ Trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizarlos periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hayan transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.
- **Despido disciplinario:** es el causado por un incumplimiento grave y culpable del personal. Se ha introducido como nueva causa del mismo el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresariado o a las personas que trabajan en la empresa (Art. modificado 54.2 g de ET).

No serán válidos los despidos de este tipo que afecten los/as trabajadores/as mencionados antes en el supuesto del despido por causas objetivas (Art. 54.5 de ET).

2.4.3 INDEMNIZACIONES:

- Las indemnizaciones que deberán abonarse por despidos injustificados en base a ausencias permitidas, permisos por nacimientos prematuros y hospitalización de neonatos/as, así como por las reducciones de jornada por guarda legal y para trabajadora víctima de violencia de género, se basarán en el salario correspondiente del/a trabajador/a que se encuentre en dichas situaciones sin tener en cuenta la reducción de jornada efectuada, siempre que no haya hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción. También se aplica esto a los casos de suspensión del contrato por maternidad y por paternidad, (Nueva disposición Adicional Octava de ET).
- Cualquier persona que sufra una conducta discriminatoria como usuaria de servicios prestados por agencias de colocación, empresas de trabajo temporal y portales de empleo por Internet, tendrá derecho a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos, (adaptación del Artículo 72 de LOIEMH).



2.5 PRESTACIONES

2.5.1 PRESTACIÓN POR MATERNIDAD: (Art. modificado 133.3 a 5 LGSS)

- Pueden solicitarla:
 - Las madres trabajadoras por cuenta ajena que disfruten del descanso por maternidad por causa de parto o adopción.
 - Los padres trabajadores en las siguientes situaciones:
 - Durante la parte del permiso de maternidad cedido por la madre en caso de parto
 - Por todo el permiso de adopción o acogimiento si son ellos quienes lo disfrutan íntegramente.
 - Por fallecimiento de la madre, durante el parto o después del mismo.
- Quien la solicite debe cumplir los siguientes requisitos:
 - Estar afiliado/a y estar de alta o en una situación asimilada al alta en la Seguridad Social (tales como la incapacidad temporal, la excedencia por cuidado de hijo/a o familiar dependiente y el desempleo cobrando la prestación).
 - Tener cubierto un periodo de cotización en los periodos que se indican:
 - En el caso de solicitantes entre 21 y 26 años, 90 días (en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento) o 180 días a lo largo de toda la vida laboral.
 - En el caso de madres mayores de 26 años, 180 días (en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento) o 360 días a lo largo de toda la vida laboral.
 - Quedan exentos de este requisito los/as solicitantes menores de 21 años.
- El importe de la prestación consiste en el 100% de la base reguladora. Esta se calcula a partir de la base de cotización del mes anterior.
- En el caso de parto múltiple y adopción o acogimiento múltiples se concede un subsidio especial por cada hijo/a que se abonara en un solo pago al término de las 6 semanas posteriores al parto o a la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- Esta prestación no se concederá a quien cometa fraude para obtenerla o conservarla y a quien cuando trabaje por cuenta propia o ajena durante los periodos de descanso.

2.5.2 SUBSIDIO DE MATERNIDAD: (Art. modificado 133.6-7de LGSS)

- Pueden solicitarla las trabajadoras por cuenta ajena que, por causa de parto, estando afiliadas y de alta o en asimilada al alta en la Seguridad Social, no tengan cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación por maternidad.
- Dura los 42 días inmediatamente posteriores al parto (las 6 semanas de descanso obligatorio para la madre).
- Su cuantía es del 100% del Indicador Publico de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente, (para el 2009 el importe es de 527,24 euros al mes).
- Este subsidio no se concederá a quien lo solicite por las mismas razones indicadas en la prestación anterior para su no concesión.



2.5.3 PRESTACIÓN POR PATERNIDAD: (Art. modificado 133.8 a 10 de LGSS)

La prestación por paternidad protege el derecho del/a otro/a progenitor/a, distinto al que ha generado el derecho a la prestación de maternidad, a percibir un subsidio durante los días de suspensión del contrato de trabajo en caso de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.

- Pueden solicitarla:
 - En el caso de parto, al padre (u otra progenitora si son parejas del mismo sexo).
 - En el caso de adopción o acogimiento, corresponderá sólo a uno de los/as progenitores/as a elección de los/as interesados/as si ambos/as trabajan.
- Quien la solicite debe cumplir los siguientes requisitos:
 - Estar afiliado/a a la Seguridad Social.
 - Tener cubierto un período de cotización durante 180 días (en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento) o 360 días a lo largo de toda su vida laboral.
- Requisitos:
 - Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
 - Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión de contrato, o alternativamente 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la mencionada fecha.
- El importe de la prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente a la prestación de Incapacidad temporal por contingencias comunes.
- La prestación se abonará durante los 13 días de suspensión del contrato de trabajo por paternidad. Se ampliará a 20 días, en los supuestos de familia numerosa, previa o adquirida con motivo del nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.
- En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, este periodo se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es persona con discapacidad.
- Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.
- Esta prestación no se concederá a quien lo solicite por las mismas razones indicadas en las prestaciones anteriores.





2.5.4 PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO: (Art. modificado 135 de LGSS)

- Pueden solicitarla las trabajadoras que, encontrándose embarazadas, están expuestas a un riesgo para su salud o la del feto, con motivo del desempeño del trabajo, sin que haya sido posible eliminar ese riesgo o cambiarlas de puesto de trabajo.
- Quien la solicite debe cumplir los requisitos de estar afiliada y en alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.
- Cuantía: Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales. Al efectuarse el pago, se deducirán los importes por cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones por IRPF.
- Se perderá o suspenderá la prestación por:
 - Actuar fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
 - Realizar cualquier trabajo o actividad, por cuenta ajena o propia, iniciado con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo o de la actividad incompatible con su estado.

2.5.5 PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA: (Art. modificado 135 bis y 135.3 de LGSS)

- Pueden solicitarla las trabajadoras pertenecientes a cualquier régimen de la seguridad social durante el periodo de lactancia natural hasta los nueve meses de edad del/a menor.
- Quien la solicite debe cumplir los siguientes requisitos:
 - Estar afiliada y en alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.
 - Encontrarse en periodo de lactancia natural de un/a menor de nueve meses.
 - Que el puesto de trabajo habitual suponga un riesgo para la salud del/a menor, desde un punto de vista de su condición de lactante natural.
 - Que no pueda cambiársele de puesto de trabajo o que no haya ninguno compatible en la empresa con el estado de la trabajadora.
- El importe de la prestación consiste en la cuantía de los seguros sociales que se abonaron el mes anterior por accidente y enfermedad no laborales y se abona mensualmente.
- Finalización:
 - Por cumplimiento de los 9 meses del/a hijo/a.
 - Por reincorporación al puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
 - Por extinción del contrato de trabajo por causas legales.
 - Por fallecimiento del/a menor.
- Cuantía: Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales. Al efectuarse el pago, se deducirán los importes por cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones por IRPF.
- Se perderá o suspenderá la prestación por:
 - Actuar fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
 - Realizar cualquier trabajo iniciado con posterioridad a la suspensión de la actividad incompatible con su estado.

Además de las prestaciones citadas, existen una serie de ayudas y prestaciones familiares dirigidas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y que reseñamos a continuación:



Concepto		Entidad que la concede	Cuantía	Más Información
Familias que no superen determinados ingresos	Por hijo/a a cargo	INSS	Entre 291,01 y 5.590.80 euros anuales	www.seg-social.es
	Por nacimiento del/a tercer/a hijo/a y sucesivos/as	INSS	450,76 euros por cada hijo/a a partir del 3º (incluido este/a).	www.seg-social.es
	Por parto o adopción múltiples	INSS	Entre 2.496 y 7.488 euros (para el 2009)	www.seg-social.es
Por nacimiento de hijo/a		AEAT	2.500 euros	www.aeat.es
Por hijos/as menores de 3 años		AEAT	100 euros mensuales durante 3 años	www.aeat.es
Por nacimiento o adopción de hijo/a		Gerencia de Servicios Sociales	Entre 601 y 1803 euros	www.jcyl.es
Por excedencia para el cuidado de hijos/as		Gerencia de Servicios Sociales	Entre 6.326,86 y 7.908,57 euros	www.jcyl.es
Por reducción de jornada por cuidado de familiares		Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades	3.000 euros	www.jcyl.es
Por ejercitar el permiso de paternidad		Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades	750 euros	www.jcyl.es
Para conciliar la vida laboral, personal y familiar de las mujeres autónomas		Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo	1803 euros	www.jcyl.es

Determinación de la persona beneficiaria

- Si existe convivencia del padre o la madre, será beneficiaria:
 - Uno/a de los dos, de común acuerdo. Se presume que existe acuerdo, cuando la prestación es solicitada por uno/a.
 - A falta de acuerdo, será beneficiaria la madre.
 - Si no existe convivencia del padre o la madre, será beneficiario quien tenga a su cargo la guarda y custodia de los/as hijos/as.
 - Cuando los/as hijos/as queden huérfanos/as padre o madre o sean abandonados/as, será beneficiaria la persona física que legalmente se haga cargo de los/as nacidos/as o adoptados/as.



2.6 CONDICIONES LABORALES

En cuanto a la relación existente entre desempleo y la percepción de prestaciones, pueden darse dos situaciones:

- Si el trabajador o la trabajadora se encuentra, al finalizar legalmente su contrato, en situación de paternidad o maternidad, entonces continuará cobrando la prestación correspondiente a dicha situación hasta que se acabe, luego pasará a estar en la situación de desempleo y cobrará la prestación correspondiente, si tuviese derecho a ello (Art 222.1 de LGSS modificado por LOIEMH).
- Si el trabajador o la trabajadora se encuentra cobrando la prestación de desempleo y pasará a la situación de paternidad o maternidad, entonces percibirá la prestación que por estas situaciones le corresponda, suspendiéndose la que percibía por desempleo, la cual volverá a reanudarse cuando deje de percibir cualquiera de las prestaciones antes citadas (Art 222.3, párrafos 3º y 5º de LGSS modificado por LOIEMH).

2.7 PLANES DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los planes de igualdad son el conjunto de medidas adoptadas con las cuales, tras hacer un diagnóstico de la situación, se pretende conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa y la eliminación de discriminación por razón de sexo (Art. 46 de LOIEMH). Su contenido será el siguiente:

- Objetivos de igualdad a alcanzar.
- Estrategias y prácticas para conseguirlo.
- Sistemas de seguimiento y evaluación.
- Materias (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, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras).

Según el Art. 45 de LOIEMH, deben elaborarse y aplicarse planes de igualdad (debido al respeto a la igualdad de trato y de oportunidades que debe observar la empresa en el ámbito laboral):

- En empresas de más de 250 trabajadores/as.
- Cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable y en los términos previstos en el mismo.
- Si la autoridad laboral lo decide en lugar de imponerle a la empresa una multa.

En el resto de los casos, la elaboración y aplicación de los planes de igualdad es voluntaria y se requiere que se consulte dicha cuestión con antelación a quienes representen a los/las trabajadores/as.

La transparencia en la implantación de los planes de igualdad viene garantizada por (Art. 47 de LOIEMH):

- El acceso a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos por la representación legal del personal trabajador o, en su defecto, de los/as propios/as trabajadores y trabajadoras.
- El seguimiento de acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos que tengan dicha competencia.
- El recibir información anual sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa (Art. modificado 64.1 de ET).
- La vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa (Art.1.9.c de ET).





Se considera **infracción laboral grave** el incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de planes de igualdad por el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación (Art. modificado 7.13 de LISOS).

Se consideran **infracciones laborales muy graves** (Art. modificado 8.17 de LISOS):

- La no elaboración o la no aplicación del plan de igualdad, o el hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan se deba a que se sustituyó la multa que se le impondría al empresariado por realizar discriminaciones directas o indirectas desfavorables.
- Las decisiones del empresariado que supongan un trato desfavorable de los/as trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Respecto a la **negociación colectiva**, siempre se deberá negociar en la misma medida dirigida a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (Art 43 de LOIEMH) o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el Art 45 la LOIEMH (Art. modificado 85 de ET).

Además, la autoridad laboral vigilara porque se respete el principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran tener discriminaciones por razón de sexo (Art. modificado 90.6 de ET).

3. La trabajadora por cuenta propia

3.1.- DERECHOS DE LA EMPRESARIA AUTÓNOMA

La ley 3/2007 de Igualdad de Oportunidades reconoce la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer también en la esfera económica, con lo cual se ha favorecido el reconocimiento de una serie de derechos individuales a la empresaria autónoma en el ejercicio de su actividad profesional, que se encuentran regulados en el Estatuto del Trabajo Autónomo (Art. 4 del Estatuto del Trabajo Autónomo), tales como:

- La no discriminación (bien sea directa o bien indirecta), por razón de sexo y de orientación sexual.
- Tener una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- La conciliación de su actividad profesional con:
 - Su vida personal y familiar.
 - El derecho a suspender su actividad si se dan una serie de situaciones (maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento no inferior a un año).
- La asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad que concede nuestro sistema de Seguridad Social (también se incluye aquí la protección por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento).

Respecto a estos derechos, en el **Estatuto del Trabajo Autónomo (Art 6) se establece** que:

- Los poderes públicos debe garantizar que dichos derechos sean efectivos y puedan ser ejercidos.
- Cualquier discriminación (directa e indirecta) realizada por quienes contraten con trabajadores/as autónomos/as y si, además, afecta a la libre iniciativa económica y a la contratación, así como a las condiciones del ejercicio profesional, quedará prohibida.



- Cualquier trabajador/a autónomo/a, así como las asociaciones y sindicatos que lo/la representen, podrán solicitar la defensa de dichos derechos, si estos han sido atacados o se está padeciendo un tratamiento discriminatorio.
- Se podrá declarar judicialmente que las cláusulas de contratos que no respeten el derecho a la no discriminación se anulen y si se han sufrido perjuicios, se establecerá una indemnización.
- En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la LOIOHM

3.2.- TRABAJADORA AUTÓNOMA ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

La trabajadora autónoma dependiente (TRADE) es aquella que percibe como mínimo el 75% de sus ingresos de un/a único/a cliente/a (Art. 11) aunque puede percibir más y cuenta con una protección muy reforzada, reflejada en los siguientes aspectos:

Jornada de la actividad profesional: (Art 14)

Se establece:

- Tiene 18 días hábiles de vacaciones (o más tiempo si así se establece por contrato o por acuerdo de interés profesional). No se determina si son retribuidas.
- El descanso semanal, los festivos, la duración máxima de la jornada de actividad y su distribución semanal (si se computa por mes o año) se fija por contrato individual o por acuerdo de interés profesional.
- Podrá trabajar mas del tiempo pactado si lo así lo decide voluntariamente siempre que éste aumento de su actividad no supere el incremento máximo establecido (si así se hizo mediante acuerdo de interés profesional) o del 30 % del tiempo ordinario de actividad individualmente acordado (si no se estableció del modo antes indicado).
- Se procurará que el horario de su actividad se adapte a su vida personal, familiar y profesional.
- Si dicha trabajadora es víctima de violencia de género, ésta podrá adaptar el horario de su actividad para que no se encuentre perjudicada ni en su protección ni en la asistencia social que reciba.





Interrupción de la actividad profesional: (Art 16)

La trabajadora autónoma podrá, justificadamente, interrumpir su trabajo por las siguientes causas, entre otras:

- Tener que atender responsabilidades familiares urgentes, sobrevenidas e imprevisibles.
- Si se dan riesgos graves e inminentes causados por su actividad y que puedan afectar a su vida o a su salud.
- Incapacidad temporal y maternidad.
- La situación de violencia de género Si su actividad le perjudica en la protección y en la asistencia social que pueda recibir por hallarse en dicha situación).

Estas causas no justificarían la finalización del contrato entre dicha trabajadora y su cliente/a pero podrá acabar el contrato si la trabajadora autónoma se encuentra en situación de incapacidad temporal, maternidad y puede probar que esta sufriendo un perjuicio económico a causa de ello.

Si el/la cliente/a diera por finalizado el contrato basándose en cualquier otra causa de las antes mencionadas, la trabajadora autónoma perjudicada podrá exigirle una indemnización por daños y perjuicios, ya que se considera que dicha finalización no se encuentra justificada.

Mediante contrato o acuerdo de interés profesional podrán fijarse otras causas de interrupción justificada de la actividad profesional.

Otras características de la TRADE (Trabajadora Autónoma Económicamente Dependiente) son las siguientes:

- No tiene local comercial.
- No tiene personal trabajador a su cargo.
- Tiene que comunicar que es TRADE a su cliente/a.
- Debe hacer contrato por escrito (existe un modelo específico) y quedará registrado.
- Solo puede ser TRADE de un/a cliente/a.
- Si la duración no se pacta, se entiende indefinido (contrato).
- Se establecen los AIP (Acuerdos de Interés Profesional) que solo afectan a los TRADE.
- Los conflictos entre TRADE y cliente/a se determinarán en la jurisdicción social (Igual que un trabajador del Régimen General).

3.3 RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL: BONIFICACIONES

Se reconoce el mantenimiento de un régimen público de seguridad social que garantice a la trabajadora autónoma la asistencia y las prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad (Art. 23).

Este régimen tenderá a coincidir en aportaciones, derechos y prestaciones con la protección existente para las trabajadoras por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social (Art.26, apdo 5) y comprenderá los siguientes casos, entre otros (Art. 26, apdo 1):

- La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.
- Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia.
 - Los subsidios por maternidad y por paternidad serán en las mismas condiciones que las trabajadoras por cuenta ajena en lo relativo tanto a su duración como a su distribución.
 - En la prestación por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia deben estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directas.



- Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo/a a cargo.

Supuesto de maternidad:

En el caso de maternidad por parte de la autónoma se puede optar por varias opciones:

- **Cierre del negocio/Cese de la actividad:** Se debe dar de baja en la Seguridad Social y en Hacienda. No se cotiza durante este periodo. Se puede acoger a la ayuda por baja de maternidad cobrando durante este periodo (máx. 16 semanas) el 100% de la base de cotización.
- **No cierre del Negocio/continuidad de la actividad:** No se debe dar de baja en la Seguridad Social y en Hacienda. Se cotiza durante este periodo. Se puede acoger a la ayuda por baja de maternidad cobrando durante el periodo de baja (máx. 16 semanas) el 100% de la base de cotización. No se puede solicitar una bonificación del 100% de la cuota del Autónomo durante un año si la incorporación se realiza antes del año desde el cese de actividad.

Bonificaciones:

Legalmente podrán establecerse una serie de **bonificaciones** (son reducciones en el pago de sus seguros sociales) en la Seguridad Social para ciertos colectivos de trabajadores/as autónomos/as por sus características personales o por las características profesionales de la actividad a la que se dedican (Art. 25, apdo 3). Son las siguientes:

- Emprendedoras menores de 35 años, bonificación del 30 % en la cuota de la Seguridad Social durante dos años.
- Las trabajadoras autónomas que durante el periodo de descanso maternal, sean sustituidas en su actividad por otro/a trabajador/a se beneficiarán de una bonificación del 100% de la cuota a la Seguridad Social durante dicho periodo.
- Bonificación del 100% de la cuota de la Seguridad Social por contingencias comunes durante 12 meses, por la reincorporación al puesto de trabajo en los dos años siguientes al parto.
- Las cuotas de autónomas durante 16 semanas estarán bonificadas en un 100%.

4. Abreviaturas

- E.A: Estatuto del/a Autónomo/a.
- ET: Estatuto de los/as Trabajadores/as.
- LCCSNS: Ley de Cohesión y Calidad de Sistema Nacional de Sanidad.
- L.E: Ley del Empleo.
- LGS: Ley General de Sanidad.
- LGSS: Ley General de la Seguridad Social
- LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- LPL: Ley de Procedimiento Laboral
- LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- "La Ley de Igualdad – Consecuencias Practicas en las Relaciones Laborales y en la Empresa" – Varios/as Autores/as – Editorial Lex Nova – 2007.
- "Los Aspectos Laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres"- Elías González – Posada Martínez y Herminia Robles Cifuentes – Editorial Aranzadi -2007.
- "Guía de Derechos Laborales en Materia de Igualdad de Genero" – Defensoria para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco – 2009.
- "La Ley de Igualdad y la Negociación Efectiva" – UGT – 2008.
- "La Ley 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres" – Junta de Extremadura – 2008.
- "Novedades de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres" – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- "La Incidencia de la Ley de Igualdad en la Política de Empleo" - Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- "Estatuto del Trabajo Autónomo Explicado" – Editorial Londonbill – 2008.
- "Ayudas para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y Prestaciones Familiares en Castilla y León" – UGT Castilla y León – 2007.
- Web del Ministerio de trabajo e inmigración: www.seg-social.es
- Web de CCOO: www.comfia.net
- www.laboral-social.com
- www.todopapas.com

CRÉDITOS



-**Coordinación:** Loli Haro Gómez.

-**Elabora:** Juan Carlos Carro Fernández.

-**Participa:** Loli Haro Gómez.

-**Colaboran:**

⇒ Yolanda Ferreras Villarejo (Técnica de ATA-Castilla y León)

⇒ Rubén Yebra González

⇒ Rosa María Álvarez Álvarez

-**Edición y maquetación:** Grafitan S.L.U

-**Portada y contraportada**

Cuadro: Loli Haro

Maquetación: Luis Angel Prieto

-**Traducción del lenguaje de signos:** ASORBIER

-**Financia:**

Junta de Castilla y León

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Dirección General de la Mujer



**3 PLAN DE
IGUALDAD**
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE LA COMARCA DEL BIERZO
2009 - 2012

ORGANIZA



CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO

FINANCIA



**Junta de
Castilla y León**

CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER