

Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

El pasado 15 de marzo fue aprobada en el Congreso de los Diputados la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 23 de marzo. El objetivo de la ley es hacer realidad el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada. En este artículo se analiza su impacto en la oficina de farmacia.

MARINA CALVET

Licenciada en Ciencias del Trabajo y Graduada Social. ASPIME.

Las medidas relacionadas con el entorno laboral y de la Seguridad Social que contempla la nueva Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres representan modificaciones de determinados aspectos de la normativa laboral que fomentan una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. La ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, entre las que destacan las dirigidas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la del permiso por paternidad de 13 días de duración, ampliable en dos días en caso de parto múltiple.

Como los lectores ya saben, las oficinas de farmacia tienen la particularidad de emplear mayoritariamente a mujeres (76%) y, además, el 66% de los titulares son mujeres. Por ello, esta normativa tendrá gran trascendencia en las relaciones laborales entre titulares, empleadas y empleados de las oficinas de farmacia.

Dada la amplitud de la ley, a continuación se analizan únicamente las principales novedades que pueden afectar a las oficinas de farmacia.



Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por su voluntad, la trabajadora 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 la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el titular de la farmacia.

Reducción de jornada por guarda legal

Se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de 6 a 8 años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.

Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la farmacia coincida en el tiempo con incapacidad temporal derivada del embarazo, con la lactancia natural o con el período de baja por maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, no coincidente con cualquiera de las situaciones mencionadas, al finalizar éstas, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Fallecimiento de la madre

Con independencia de que ésta realice o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del período de baja (16 semanas), computa-

do desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido (lo que sí ocurría en la norma anterior), salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Partos prematuros

En partos prematuros, recién nacidos con falta de peso y casos en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. En el supuesto de discapacidad del hijo o menor adoptado, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas.

Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de

descanso por maternidad de la madre. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (se refiere

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos

al permiso de 2 días del cual venía disfrutando el padre antes de la fecha de publicación de esta norma) o desde la resolución judicial de adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de ésta. Dicha suspensión podrá disfrutarse a régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. El gobierno ampliará de forma progresiva y gradual la duración de esta suspensión hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas a los 6 años de entrada en vigor de la ley.

Autónomos

Los trabajadores autónomos podrán percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, reservado hasta la actualidad a los empleados de régimen general. Esto significa poder disfrutar de 6 semanas de descanso a jornada completa y las 10 restantes convertirlas en 20 pero desarrollando el trabajo a media jornada.

Infracciones y sanciones

Se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo.

En cuanto a las responsabilidades empresariales específicas, afectan a los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves consistentes en «decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación». Comprenden, asimismo, infracciones relacionadas con «el acoso sexual, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo».

También se considera infracción «establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado».

Todas estas infracciones serán sancionadas con la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de todos los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante 6 meses, pudiendo ser sustituidas dichas sanciones por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

Cotización previa para acceso a la prestación por maternidad

Se flexibilizan los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación por maternidad y se reconoce un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos. En la ley anterior eran necesarios 180 días. La nueva normativa establece que si el trabajador tiene 21 años de edad en la fecha del parto o adopción, no habrá período mínimo de cotización exigible. Si el trabajador tuviera entre 21 y 26 años, el período mínimo es de 90 días dentro de los 7

años inmediatamente anteriores o 180 días durante toda su vida laboral. Si el trabajador es mayor de 26 años, el período mínimo es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 360 en toda su vida laboral.

Las trabajadoras que no reúnan los requisitos mencionados tendrán derecho a una prestación del 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples durante 42 días naturales.

Excedencia

Se reduce a 4 meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se

amplía de 1 a 2 años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. En caso de excedencia por cuidado de hijo, los dos primeros años tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Nulidad del despido

Se amplían los supuestos en los que el despido se considerará nulo, que ahora son los siguientes: durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o adopción o acogimiento o paternidad. También será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión y el de los trabajadores que hayan solicitado un permiso (reducción de jornada, lactancia) o hayan solicitado o estén disfrutando de excedencia por cuidado de hijo y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los 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. Asimismo, será nulo el despido de los trabajadores después de haberse reincorporado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hayan transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento. Lo establecido será de aplicación salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Sustitución durante la maternidad/paternidad

En la normativa actual se tiene derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social para los contratos de interinidad que se celebren con personas desem-

pleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido el contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente y riesgo durante el embarazo. La nueva ley amplía estos supuestos a la sustitución de personas cuyo contrato se haya suspendido por lactancia natural o paternidad.

Se amplía también la bonificación para la cuota de autónomos. Dicha bonificación será del 100% en las cuotas que resulten de aplicar sobre la base mínima o fija.

Cotizaciones durante la reducción de jornada

Las cotizaciones realizadas durante los 2 primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si el trabajador se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Se reduce a 1 año en el caso de otro tipo de reducciones.

Desempleo y maternidad

Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad durante la situación de desempleo, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por maternidad o paternidad. Una vez extinguida la citada prestación, se reanudará la prestación por desempleo por la duración que restaba por percibir.

Reducción de jornada y desempleo

A efectos de desempleo, en caso de reducción de jornada, para el cálculo de la base reguladora se computarán las bases de cotización incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si el contrato se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada.

Partos, cotización y pensiones

A los efectos de pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, en caso de parto múltiple, salvo si por ser trabajadora en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas. □