



UGT exige recuperar la Ley de Igualdad y dotarla de recursos en los PGE

Hoy 22 de marzo se cumplen 10 años de la Ley de Igualdad: Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se configuró como un instrumento legal para facilitar el avance en el largo camino hacia la igualdad e incorporó importantes mejoras sociolaborales y de protección social en esta materia.

El sindicato considera que hay que avanzar en esta norma, implementarla y dotarla de los recursos necesarios para su aplicación a través de los Presupuestos Generales del Estado, e incluso mejorarla para dar pasos adelante en esta materia. Ésta ha sido una década de avances, en una primera fase, y de retrocesos en estos seis años de gobierno del Partido Popular. Ha frenado su avance la falta de apoyo del Ejecutivo, que en tres años recortó en 21 millones de euros las partidas de igualdad, la reforma laboral y la ausencia de compromiso de muchas empresas. Aproximadamente unas 2.000 empresas tienen obligación de tener un Plan de igualdad, sin embargo solo se han registrado 167 convenios que lo tienen, según el Registro de Convenios Colectivos.

Entre los años 2007 y 2011 las partidas económicas dedicadas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, si bien se redujeron ligeramente durante los años de la crisis, no bajaron de los treinta millones de euros. Y en 2009, además se suma otra partida de lucha contra la violencia de género. En los tres primeros años de gobierno del PP, se recortaron más de 21 millones de euros. También el Presupuesto dedicado al "fomento de la inserción y estabilidad laboral" donde se encuentran encuadradas las políticas activas y pasivas de empleo; a partir de 2012 esta partida se reduce en más de 1.500 millones de euros y en 2003 sufren otro recorte de casi 2.000 millones más.

La corresponsabilidad en las tareas de cuidados sigue siendo una asignatura pendiente. Descienden los permisos de maternidad y paternidad a lo largo de estos 10 años por el aumento de la tasa de actividad, empleo, etc. El mayor avance de la Ley fue la implantación del permiso de paternidad, que solo pueden disfrutar los padres, que tuvo una gran acogida en los primeros años y empieza a descender a partir de 2011 y se acentúa en 2012. A partir del año 2015 también ha experimentado un ligero repunte que parece consolidarse. La tendencia podría seguir a partir de 2017, ya que se ha incrementado su duración a 4 semanas. Las excedencias por cuidado de familiar, por su parte, ya sea este un hijo o hija u otro familiar, siguen cayendo en las mujeres. Si bien el porcentaje de hombres se ha duplicado.

[Tablas de indicadores de la evolución de los 10 años de la Ley de Igualdad](#)

UNA SENTENCIA QUE MARCA PRECEDENTES

“El despido durante la baja médica ya es despido NULO”



Una vez más, el Tribunal de Justicia de la UE vuelve a dejar en evidencia la legislación laboral española.

Como ya sucediera con el caso de los interinos, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha vuelto a poner en evidencia la legislación laboral española. En esta ocasión, el juzgado de lo Social número 33 de Barcelona ha declarado nulo un despido que se produjo durante la incapacidad temporal de un trabajador (baja médica) siguiendo la resolución del tribunal europeo.

La declaración de nulidad, que se basa en que el despido se practicó vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas, la ampara nuestra constitución.

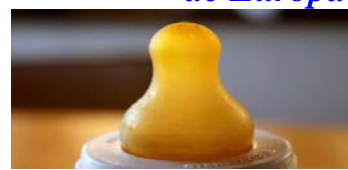
La sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, de 23 de diciembre de 2016, en la que se enjuicia el despido de un cocinero accidentado de un conocido hotel. El origen de todo fue el accidente laboral sufrido por el citado trabajador, al resbalar, caerse y fracturarse varios huesos durante su jornada laboral. Tras varias semanas en situación de incapacidad temporal, la empresa notifica al trabajador su despido disciplinario, alegando "no haber alcanzado las expectativas establecidas por la empresa ni el rendimiento que la empresa considera adecuado o idóneo para el desempeño de sus tareas en su puesto de trabajo".

Es necesario tener en cuenta que, el Juez de primera instancia llega a la conclusión de que existe nulidad (despido realizado vulnerando derechos constitucionales; en este caso al derecho a la integridad física y a la salud), en tanto se discrimina al trabajador por su condición de "discapacitado", un concepto que ya el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha calificado como aquel trabajador en situación de incapacidad temporal que presenta un carácter duradero de su incapacidad en la fecha del despido.

Los despidos practicados sobre trabajadores en situación de incapacidad temporal, que previsiblemente se alarguen en el tiempo, y que puedan ser considerados como discapacitados, cuentan ya con una protección contra el despido mucho mayor que la que la actual doctrina jurisprudencial española le venía garantizando, en la que exclusivamente se estimaba la impropiedad del despido en caso de probarse que el motivo real de éste, era la situación de enfermedad.



Destacamos Día del padre: ¿Permisos de paternidad de un mes? Ellos quieren más. Seguimos lejos de Europa



Después de seis años posponiendo su entrada en vigor, y de nueve años en los que se acordó la ampliación progresiva de este derecho en la Ley de Igualdad, es discriminatorio con los empleados públicos.

Este derecho que se podrá disfrutar a jornada completa o parcial, es exclusivo de los padres trabajadores (u otro progenitor en caso de parejas del mismo sexo) y a diferencia del permiso de maternidad, no podrá ser cedido a la madre en ningún caso.

A diferencia de los que trabajan en empresas privadas, los empleados públicos solo podrán hacerlo inmediatamente a continuación del parto, adopción o acogimiento, lo cual consideramos un agravio comparativo, con los trabajadores del sector privado, pues pueden elegir disfrutar el permiso inmediatamente tras el nacimiento, adopción o acogida, simultáneamente con la madre durante la suspensión del contrato por maternidad, o disfrutarlo inmediatamente tras la finalización de la baja maternal, pudiendo alargar el tiempo en el que el bebé permanece con uno de los progenitores, con el objetivo de incentivar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados cuando llega un nuevo miembro a la familia.



UGT considera que corresponde a los poderes públicos establecer las bases para una corresponsabilidad compartida no sólo entre mujeres y hombres, sino también entre la sociedad y el Estado, y por ello exigimos al Gobierno la ampliación progresiva de los permisos de maternidad y paternidad en igualdad.