

Índice General

Página

RELACIÓN DE AUTORAS Y AUTORES	19
PRESENTACIÓN	21
CAPÍTULO I	
LA IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO, LA CLASIFICACIÓN, LA FORMACIÓN Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL	23
ANTONIO FERNÁNDEZ GARCÍA	
ÁNGEL UREÑA MARTÍN	
I. Introducción	24
II. El acceso al empleo	26
1. <i>Análisis y descripción del puesto de trabajo</i>	28
2. <i>Difusión de la oferta de empleo e intermediarios</i>	30
3. <i>El cribado de «curriculum vitae»</i>	37
4. <i>Las pruebas de selección</i>	38
5. <i>La decisión de contratación</i>	40
6. <i>Algunas medidas para evitar la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo</i>	42
III. La clasificación profesional	43
1. <i>La discriminación salarial como consecuencia de la configuración del sistema de clasificación profesional</i>	46
IV. La formación y promoción profesional	51
1. <i>Tratamiento convencional de la formación profesional</i>	54
2. <i>Tratamiento convencional de la promoción profesional y los ascensos</i>	56
V. Conclusiones	58
VI. Bibliografía	61

CAPÍTULO II

LA INCIDENCIA DE LA LOI EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: REDUCCIONES Y PERMISOS 65

PILAR CHARRO BAENA

I. Significación del tiempo de trabajo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	65
II. Reducción de jornada para atender necesidades familiares	70
1. <i>Reducción de jornada por cuidado directo de un menor</i>	<i>72</i>
2. <i>Reducción de la jornada laboral para el cuidado de un familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad</i>	<i>79</i>
III. Nulidad del despido como instrumento de protección del ejercicio del derecho a reducción de jornada por motivos familiares	80
IV. Permisos laborales: especial referencia al permiso de lactancia	81
1. <i>Permiso de lactancia</i>	<i>81</i>
2. <i>Otros permisos retribuidos</i>	<i>89</i>
V. Apunte sobre el trabajo por cuenta propia	94

CAPÍTULO III

LA REGULACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA MATERNIDAD A PARTIR DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES 99

ANA MARÍA ROMERO BURILLO

I. Presentación del tema	99
II. La suspensión del contrato de trabajo por maternidad	105
1. <i>Consideraciones generales</i>	<i>105</i>
2. <i>La suspensión del contrato por maternidad biológica o natural.....</i>	<i>107</i>
2.1. <i>Supuestos protegidos</i>	<i>107</i>
2.2. <i>Titularidad</i>	<i>110</i>
2.3. <i>Duración, distribución y disfrute del período suspensivo</i>	<i>113</i>

	<i>Página</i>
3. <i>La suspensión del contrato por adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento</i>	118
3.1. <i>Supuestos protegidos</i>	118
3.2. <i>Titularidad</i>	120
3.3. <i>Duración, distribución y disfrute del período suspensivo</i>	120
III. La protección social de la maternidad	123
1. <i>Consideraciones generales</i>	123
2. <i>El subsidio por maternidad</i>	125
2.1. <i>Situaciones protegidas</i>	125
2.2. <i>Sujeto beneficiario</i>	129
2.3. <i>Cuantía y dinámica de la prestación</i>	132
3. <i>La nueva prestación «especial» de maternidad</i>	134
4. <i>Otras prestaciones especiales por maternidad</i>	136
IV. Bibliografía	136

CAPÍTULO IV

LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA PRESTACIÓN POR PATERNIDAD DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA DIEZ AÑOS DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	141
---	------------

JOSEP MORENO GENÉ

I. La suspensión del contrato y la prestación por paternidad como vía de fomento de la corresponsabilidad de las «obligaciones familiares» entre mujeres y hombres	142
II. La suspensión del contrato por paternidad	145
1. <i>La configuración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad</i>	145
2. <i>Situaciones protegidas</i>	148
3. <i>Titulares del derecho a la suspensión del contrato por paternidad</i>	153
4. <i>Duración de la suspensión del contrato por paternidad</i>	157
5. <i>Momento de disfrute de la suspensión del contrato por paternidad</i>	168

	<i>Página</i>
6. <i>Requisitos formales para el disfrute de la suspensión del contrato por paternidad</i>	176
7. <i>Otros derechos y garantías vinculados a la suspensión del contrato por paternidad</i>	178
III. La prestación por paternidad	185
1. <i>La necesaria correlación entre la suspensión del contrato y la prestación por paternidad</i>	185
2. <i>La contingencia protegida</i>	186
3. <i>Beneficiarios de la prestación económica</i>	188
4. <i>Cuantía de la prestación económica por paternidad</i>	192
5. <i>Dinámica de la prestación por paternidad</i>	195
5.1. <i>Nacimiento y duración de la prestación por paternidad</i>	195
5.2. <i>Denegación, anulación, suspensión y extinción de la prestación por paternidad</i>	197
6. <i>Gestión y tramitación de la prestación por paternidad</i>	198
6.1. <i>La gestión y pago de la prestación económica por paternidad</i>	198
6.2. <i>La cotización y las retenciones por IRPF durante el percibo de la prestación de paternidad</i>	199
6.3. <i>Solicitud de la prestación económica por paternidad y su resolución</i>	200
IV. Valoración crítica y propuestas de mejora	200
V. Bibliografía	206

CAPÍTULO V

LA PROTECCIÓN FRENTE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, EL PARTO Y LA LACTANCIA NATURAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS	211
---	------------

IGNASI BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ

I. Introducción. La protección específica frente riesgo durante el embarazo, el parto y la lactancia natural: rasgos definidores	211
---	------------

	<i>Página</i>
II. El riesgo durante el embarazo y la lactancia y la dimensión de género	214
III. Los presupuestos para activar la tutela escalonada	216
1. <i>Ámbito subjetivo de protección inmediata: trabajadora embarazada, trabajadora que ha dado a luz y trabajadora en período de lactancia</i>	<i>216</i>
2. <i>El elemento objetivo: la identificación del riesgo específico</i>	<i>220</i>
IV. La tutela escalonada o secuencial	228
1. <i>Adaptación del puesto de trabajo o de la actividad</i>	<i>228</i>
2. <i>El derecho a no realizar trabajo nocturno o a turnos</i>	<i>232</i>
3. <i>Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional</i>	<i>232</i>
4. <i>Cambio de puesto de trabajo en otro grupo profesional</i>	<i>234</i>
5. <i>Suspensión de la relación de trabajo y el reconocimiento del subsidio</i>	<i>235</i>
V. Bibliografía citada	238

CAPÍTULO VI

TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN FAMILIAR: LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

241

ESTHER GUERRERO VIZUETE

I. La conciliación laboral y familiar a través de los textos normativos: del Estatuto de los Trabajadores a la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (LOI)	242
II. El régimen jurídico del derecho a la excedencia por cuidado de hijos y familiares tras la LOI	249
1. <i>Causas habilitantes y titularidad del derecho</i>	<i>251</i>
2. <i>Requisitos de ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado familiar</i>	<i>263</i>
3. <i>Modalidades de disfrute</i>	<i>271</i>
4. <i>Efectos laborales y sociales de la excedencia por cuidado familiar</i>	<i>273</i>
4.1. <i>Derecho a la reserva del puesto de trabajo</i>	<i>273</i>
4.2. <i>Derecho a la asistencia a cursos de formación profesional y al cómputo de la antigüedad</i>	<i>279</i>

	<u>Página</u>
4.3. Efectos en el ámbito de la protección social	280
5. <i>Posición jurídica del trabajador excedente: el deber de buena fe y la (in)compatibilidad del trabajo en otra empresa</i>	282
6 <i>¿Es posible conciliar vida laboral y personal?</i>	285
III. El coste de la conciliación	287
IV. Corregir las deficiencias para avanzar hacia la igualdad real: retos de la LOI	289
V. Bibliografía citada	290

CAPÍTULO VII

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD. PREVENCIÓN Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL	295
--	------------

ANNA GINÈS I FABRELLAS

I. Introducción	296
II. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo	298
1. <i>Introducción al concepto de acoso moral o «mobbing»</i>	298
2. <i>El acoso sexual y acoso por razón de sexo</i>	302
2.1. Dos conceptos de elaboración comunitaria	303
2.2. El acoso sexual: conducta sexual indeseada y objetivamente grave	305
2.3. El acoso por razón de sexo: conducta discriminatoria por razón de sexo, reiterada y suficientemente grave	308
3. <i>La dignidad, integridad moral e igualdad y no discriminación como derechos fundamentales afectados por la conducta de acoso</i>	311
III. Obligación empresarial de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	313
1. <i>Obligación empresarial de prevención de riesgos laborales: una diligencia empresarial cualificada</i>	313
2. <i>El acoso sexual y acoso por razón de sexo como riesgo laboral</i>	315
3. <i>Recomendaciones europeas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral</i>	319

	<u>Página</u>
4. <i>La prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la Ley Orgánica de Igualdad</i>	321
4.1. <i>Obligación de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa privada: procedimiento específico de prevención y cauce de tramitación de reclamaciones</i>	321
4.2. <i>Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en la Administración Pública</i>	324
IV. Responsabilidad empresarial derivada de acoso sexual y por razón de sexo	326
1. <i>Procedimiento de tutela de derechos fundamentales y la inversión de la carga de la prueba</i>	327
2. <i>Responsabilidades compensatorias: responsabilidad civil y recargo de prestaciones</i>	331
2.1. <i>Responsabilidad civil por acoso sexual y acoso por razón de sexo: conocimiento, incumplimiento y daño</i>	331
2.2. <i>Recargo de prestaciones de la Seguridad Social</i>	335
3. <i>Responsabilidades sancionadoras: responsabilidad administrativa y penal</i>	337
3.1. <i>Responsabilidad administrativa: diferencias entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</i>	337
3.2. <i>Responsabilidad penal por chantaje sexual</i>	340
4. <i>Responsabilidad laboral: extinción indemnizada del contrato de trabajo</i>	342
V. La compensación del daño derivado de acoso sexual y por razón de sexo	344
1. <i>Introducción a la compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional</i>	344
2. <i>La compensación del daño moral por vulneración de derechos fundamentales</i>	348
3. <i>Indemnización del daño derivado de acoso en el trabajo: la necesidad de incidir más en la gravedad y reprochabilidad de la conducta de acoso</i>	351
VI. Despido disciplinario frente a situaciones de acoso en la empresa	357

VII. Conclusiones. Hacia la prevención real del acoso sexual y acoso por razón de sexo y la efectividad del sistema de responsabilidad empresarial	359
VIII. Bibliografía	363

CAPÍTULO VIII

LA INCIDENCIA DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EN ESPECIAL, EN LOS PLANES DE IGUALDAD	369
--	------------

GEMMA FABREGAT MONFORT

I. Introducción	369
II. La negociación colectiva en la LOI: competencias del convenio colectivo en materia de igualdad	374
1. <i>La imposición convencional de la obligación de negociar un plan de igualdad</i>	<i>375</i>
2. <i>La recomendación convencional de la obligación de negociar un plan de igualdad</i>	<i>377</i>
3. <i>El convenio colectivo como instrumento jurídico en el que negociar el plan de igualdad</i>	<i>378</i>
4. <i>El convenio colectivo como instrumento en el que regular medidas garantes de la igualdad real sin constituir un plan de igualdad</i>	<i>381</i>
III. El objeto negocial: el plan de igualdad y otras medidas a favor de la igualdad real	382
1. <i>La negociación del plan de igualdad</i>	<i>382</i>
2. <i>La negociación de medidas aisladas para garantizar la igualdad real</i>	<i>388</i>

CAPÍTULO IX

LA IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO	391
---	------------

CARLOS L. ALFONSO MELLADO

I. Cuestiones generales	392
--------------------------------------	------------

	<i>Página</i>
1. <i>Introducción</i>	394
2. <i>Igualdad y empleo público</i>	396
3. <i>El marco normativo sobre igualdad en el empleo público</i>	400
3.1. <i>Las normas aplicables en materia de igualdad en el empleo público</i>	400
3.2. <i>Los diferentes tipos de preceptos de las normas en la materia</i>	403
4. <i>Las direcciones en las que actúa la Ley de Igualdad y el Estatuto Básico del empleado público</i>	405
II. Análisis de las diferentes medidas	406
1. <i>Medidas que tienden a garantizar un comportamiento igualitario en materia de empleo público</i>	406
1.1. <i>Principios generales de actuación</i>	409
1.2. <i>Selección de personal</i>	411
1.3. <i>Evaluación de la situación y plan de igualdad</i>	420
2. <i>Medidas que tienden a perfeccionar la tutela antidiscriminatoria en el empleo público</i>	427
2.1. <i>Las disposiciones en materia de legitimación procesal</i>	428
2.2. <i>Las disposiciones en materia de prueba</i>	432
2.3. <i>Los efectos de la sentencia</i>	434
3. <i>Medidas que tienden a mejorar la protección frente al acoso sexual</i>	435
4. <i>Medidas que tienden a hacer más fácil la conciliación de la vida familiar y laboral y a potenciar el uso no sexista de las mismas</i>	440
4.1. <i>Permisos genéricos y específicos</i>	443
4.2. <i>Vacaciones y conciliación de la vida familiar y laboral</i>	446
4.3. <i>Excedencias y conciliación de la vida familiar y laboral</i>	446
4.4. <i>Las medidas específicas por violencia de género</i>	448
4.5. <i>Riesgo por embarazo y lactancia</i>	451

CAPÍTULO X

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y SEGURIDAD SOCIAL: LAS MEDIDAS RELACIONADAS CON EL CUIDADO DE MENORES ENFERMOS Y CON LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA Y LA EXCEDENCIA 455

CAROLINA GALA DURÁN

I. Introducción	456
II. El cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	456
1. <i>Introducción</i>	456
2. <i>Elementos comunes a los sectores público y privado</i>	459
2.1. Aspectos generales	459
2.2. La compleja interpretación de los términos «cuidado directo, continuo y permanente»	469
2.3. La concreción horaria y la determinación de período de disfrute	472
3. <i>Aspectos específicos de la medida de conciliación en el caso de los trabajadores por cuenta ajena (sectores privado y público)</i>	475
3.1. Perspectiva subjetiva	475
3.2. Protección en materia de Seguridad Social	476
A) <i>Los requisitos para acceder a la prestación</i>	476
B) <i>Naturaleza, duración y cuantía de la prestación</i>	480
C) <i>Reconocimiento y causas de suspensión y extinción de la prestación</i>	482
D) <i>El caso de los trabajadores a tiempo parcial</i>	485
E) <i>Las situaciones de pluriempleo y pluriactividad</i>	486
F) <i>La gestión y el pago de la prestación y el procedimiento a seguir para su reconocimiento</i>	486
3.3. La protección en materia de despido	487
3.4. El tratamiento desde la perspectiva del sistema de Seguridad Social: La consideración como período cotizado	487

ÍNDICE GENERAL

	<i>Página</i>
4. <i>El caso de los funcionarios públicos</i>	488
5. <i>Conclusiones: Una reconfiguración de la medida</i>	494
III. El tratamiento en materia de Seguridad Social de las reducciones de la jornada y excedencias por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar	494

CAPÍTULO XI

CUESTIONES PROCESALES (EN ESPECIAL, EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL) LIGADAS A LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD: BALANCE DE UN DECENIO (2007-2017)	501
--	------------

MIGUEL ÁNGEL PURCALLA BONILLA

I. A modo de introducción: los contenidos «procesales» de la Ley Orgánica de Igualdad	501
1. <i>Garantía de indemnidad frente a represalias</i>	501
2. <i>Tutela judicial efectiva</i>	502
3. <i>Carga de la prueba</i>	502
4. <i>Reformas en las normas adjetivas o procesales</i>	502
II. La tutela del derecho a la igualdad de género en el orden social: análisis jurisprudencial de su evolución durante (y a través de) una década	504
1. <i>Garantía de indemnidad frente a represalias</i>	505
2. <i>Tutela judicial efectiva</i>	511
3. <i>Carga de la prueba</i>	518
4. <i>Reformas en la LPL (hoy, LRJS) por parte de la LOI que influyen en la práctica judicial (miscelánea) sobre discriminación, conciliación de la vida laboral, personal y familiar e indemnizaciones</i>	536