

LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES PASO A PASO

A continuación se ofrece un breve esquema con los principales cambios al Estatuto de los Trabajadores que recoge la Ley, esperando que sean de utilidad para todas y todos.

El pasado 22 de marzo entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres que introduce importantes modificaciones en la legislación existente. Desde la FECCOO creemos que con esta nueva Ley se da un paso adelante para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres, pero no se debe olvidar que hay que seguir avanzando para garantizar que el impulso de esta nueva Ley alcance la meta deseada.

A continuación se ofrece un breve esquema con los principales cambios al Estatuto de los Trabajadores que recoge la Ley.

Flexibilidad Horaria. Art. 34.8 .- Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral, en los términos que establezca la negociación colectiva, o el acuerdo a que llegue con el empresario.

Permisos retribuidos Art. 37.3.- Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días, por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario.

Lactancia. Art. 37.4.- Se aumenta proporcionalmente el permiso para los partos múltiples. Se puede acumular en jornadas completas, en los términos que establezca el Convenio Colectivo o acuerdos de empresa o bien pactarlo con la empresa, siempre respetando lo marcado en el Convenio.

Reducción de jornada. Art. 37.5 Modificación de la jornada mínima que se podrá reducir a 1/8 y máxima 1/2 de la jornada, con la reducción proporcional del sueldo y ampliación de la edad del menor a 8 años

Vacaciones. Art.38.3 .- Derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta cuando coincidan con la suspensión por maternidad, lactancia, o paternidad aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

Excedencias Voluntarias Art.46.2 .- Antigüedad mínima para excedencia voluntaria 1 Año. Pudiéndose pedir por un tiempo mínimo 4 meses y no mayor a cinco años

Excedencia por cuidado de familiares e hijos. Art.46.3 Excedencia hasta tres años para cuidado de menores.- Se mantiene la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial. Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Excedencia hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.- Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada.

Permiso de maternidad. (Suspensión del contrato por maternidad). Art. 48.4 y 5. Nuevos supuestos:

Ampliación de la duración de la suspensión en dos semanas más en caso de nacimiento, adopción, o acogimiento de menor discapacitado.

En caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo.

Ampliación del periodo de permiso para casos de partos prematuros con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad). Art. 48 bis.- 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.

En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.

Además se mantiene el permiso retribuido de 2 días por nacimiento de hijo/a

Nulidad del despido. Art. 53.- Se amplía la nulidad del despido al período en el que la trabajadora tenga suspendido el contrato por riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo o parto.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por hacer uso de cualquiera de sus derechos.

Riesgo durante el embarazo .- La prestación será del 100% de la base reguladora del mes anterior y conforme a la base de contingencias profesionales.

Riesgo durante la lactancia natural.- Suspensión del contrato en los mismos términos que y condiciones que el riesgo durante el embarazo. Prestación del 100% de la base reguladora del mes anterior.

Planes de Igualdad. Art.85.1 y 2 .- Deber de negociar medidas dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades en las empresas.- Deber de negociar Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadoras/es.