

g g^{aiak}

MAITZA 2007



esk

Novedades legislativas en la
Ley de Igualdad



ARABA

Beethoven 10 behe. 01012 **Gasteiz**
Telf: 945 21 48 88 Fax: 945 21 50 56
araba@esk-sindikatura.org

BIZKAIA

Gral. Concha 12, l. 48008 **Bilbao**
Telf: 944 10 14 25 Fax: 944 10 14 38
bizkaia@esk-sindikatura.org

GIPUZKOA

Alfonso VIII 3, 3. esk. 20005 **Donostia**
Telf.: 943 45 69 11 Fax: 943 46 28 66
gipuzkoa@esk-sindikatura.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**
Telf.-fax: 943 79 92 43
arrasate@esk-sindikatura.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**
Telf: 943 76 13 65
bergara@esk-sindikatura.org

NAFARROA

Estafeta 61, 2. esk. 31001 **Iruñea**
Telf: 948 22 00 51 Fax: 948 21 16 13
nafarroa@esk-sindikatura.org

Príncipe de Viana 3, l. 31500 **Tutera**
Telf.-fax: 948 82 58 57
tudela@esk-sindikatura.org

g gaiak

MAYO 2007

Aspectos
más destacables
de las novedades
introducidas en la
legislación laboral
por la Ley para la
Igualdad Efectiva
de Mujeres y Hombres
(Ley Orgánica 3/2007,
de 22 de marzo)

Introducción	3
Una adecuada actitud sindical	4
Aspectos más destacables de las novedades introducidas en la legislación laboral por la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)	6
Permisos o licencias retribuidas	6
Vacaciones	6
Reducción de jornada	7
Suspensión del contrato por maternidad	7
Suspensión del contrato por paternidad	9
Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo	10
Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de 9 meses	11
Excedencias	11
Desempleo	12
Otras cuestiones de interés	13
Negociación colectiva y representación de los trabajadores y trabajadoras	14

Introducción

El **gaiak** que tienes en tus manos no abarca todos los temas contenidos en la **Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, sino solo los referidos al ámbito laboral (tampoco se entra en el ámbito del funcionariado). Sin embargo, sí nos ha parecido conveniente hacer algunos comentarios de tipo más general y valorativo sobre el significado de esta importante Ley, que tanta polémica y expectativas ha creado durante su larga gestación.

Entre los objetivos la Ley se señala la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad; el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral; favorecer la mejoría del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres; y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A ESK esos objetivos nos parecen muy válidos. Las cifras sobre la participación social y laboral de las mujeres sigue mostrando una realidad de discriminación para éstas.

Siguen reflejando que pervive la distribución social del trabajo según los sexos: el ámbito público, el del trabajo formal o remunerado y el de la presencia en las instituciones de poder político y económico, siguen siendo de claro predominio masculino. El ámbito privado, en especial el relativo al trabajo de cuidados, es una esfera de dedicación primordial de las mujeres.

Cambiar este estado de cosas, conseguir la igualdad en el reparto entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares y sociales, ha sido un objetivo del movimiento feminista desde sus inicios, lo cual ha dado algunos frutos. La legislación de los países democráticos, en especial la de la Unión Europea y, por supuesto, la del Estado Español ha recogido ya múltiples aspectos en relación con la no discriminación de las mujeres. Pero como la realidad se resiste al cambio porque las mentalidades y las prácticas sociales no se transforman por decreto, nos parecen bienvenidas todas las actuaciones que impulsen dicho cambio, que fomenten una mayor implicación del conjunto de las personas contra la discriminación de las mujeres, que posibiliten el avance en la igualdad reforzando las debilidades en que hoy se ubican socialmente las mujeres. Por todo lo que esta Ley aporta en este sentido, nos parece positiva.

Dicho lo anterior, debemos pasar a comentar los déficits de la Ley. El primero, que atenaza al conjunto de la Ley y que le hace quedarse muy escasa para alcanzar ese objetivo proclamado de conseguir la igualdad efectiva de hombres y mujeres, es que sigue manteniendo la filosofía tradicional de los roles de género. El cambio radical que esta Ley no promueve es el de considerar la maternidad no como una responsabilidad de las mujeres a la que el conjunto de la sociedad debe apoyar, sino como un bien social que debe administrarse socialmente.

En la Ley hay bastantes extremos que han substituido los clásicos términos obligacionales y coercitivos, típicos de la legislación, por otros más blandos y, en definitiva, de escasa capacidad ejecutiva.

El proceso de participación de los agentes sociales, sobre todo en lo que respecta a los ligados al movimiento feminista, ha tenido más expresión mediática que efectividad práctica. La aparente actitud dialogante del Gobierno se ha quedado en agua de borrajas: poco diálogo y menos acuerdo.

La patronal ha jugado, una vez más, una enorme presión a favor de sus intereses. Lejos de admitir su gran responsabilidad en la existencia de la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y, por tanto, de asumir que tiene una papel crucial para compensar esta discriminación apoyando medidas de acción positiva en los centros de trabajo, ha tocado a rebato y ha levantado incluso la bandera de la insumisión a aquellos puntos de la Ley que más le van a afectar (los planes de igualdad).

UNA ADECUADA ACTITUD SINDICAL

Tal y como se dice en la introducción, la Ley que venimos comentando, a la par que un avance, resulta insuficiente. Pero sobre todo, plantea un nuevo espacio de acción sindical que debe cobrar una gran importancia en nuestro trabajo.

A nadie se le escapa que la ambigüedad de algunas de las disposiciones puede dar lugar a diversas interpretaciones. Y que, así mismo, la concreción práctica de otras se remite a lo que puede determinarse a través de la negociación colectiva. Su puesta en vigor nos coloca, de esa manera, ante un nuevo espacio de confrontación con la patronal.

La patronal, que ha conseguido rebajar las propuestas iniciales del Gobierno, se habrá sentido satisfecha por ello. Sin embargo no creemos que haya renunciado a minimizar, en la medida de lo posible, las repercusiones que esta Ley tenga en lo que hace a los costes económicos de la misma, o a los perjuicios que le provoque en el terreno de las modificaciones de las condiciones de trabajo de quienes se acojan a los nuevos derechos contenidos en la misma.

Que el resultado final permita consolidar o ampliar las mejoras nominales que se establecen en la Ley, o por el contrario signifique nuevos impedimentos para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres en plano de igualdad, va a depender de la capacidad que los sindicatos tengamos para quebrar la resistencia de los empresarios y empresarias a la que vamos a enfrentarnos.

La negociación colectiva, en lo que hace a esta cuestión, debe contemplar como elemento central de la misma la consolidación de los nuevos derechos contenidos en la Ley. Lo que no se hace recogiendo lo que ya está en ella a través de las mis-

mas o similares formulaciones, sino concretando y mejorando la aplicación práctica de esos derechos. Es lo que toca a todo lo que afecta a la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como al fraccionamiento de los permisos, por ejemplo. El pulso con la patronal va a ser planteado en los siguientes términos: prevalencia de los intereses de conciliación de la gente beneficiaria de las medidas que contempla la Ley, frente a la adaptación de estos intereses a las necesidades empresariales.

De la misma manera, la acción sindical que debemos desplegar debe tener como objetivo remover los condicionamientos actuales o aquellos que pretenda imponer la patronal, para que la aplicación de esta Ley promueva la participación activa y real de los hombres en la corresponsabilidad familiar. Así, impedir interpretaciones que favorezcan la utilización de la misma por parte de las mujeres en detrimento de su uso por parte de los hombres, como puede ser en el caso de aquellas medidas que pueden ser utilizadas indistintamente por la madre o el padre, debe estar muy presente en la acción sindical de ESK.

La presión social que ha conducido a la promulgación de estas mejoras legales, establece un marco favorable para que los sindicatos empujemos en la dirección de ampliar y consolidar estos derechos, fomentando la igualdad y la responsabilidad compartida del cuidado de los hijos e hijas.

Esa es la voluntad y el compromiso de ESK.

Aspectos más destacables de las novedades introducidas en la legislación laboral por la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

PERMISOS O LICENCIAS RETRIBUIDAS

- Por **nacimiento de hijo o hija**: sigue siendo de 2 días o, en su caso, lo que fije el convenio colectivo.
- *Novedad*: en caso de **intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.: 2 días o, si es necesario un desplazamiento, 4 días.
- **Lactancia de hijo o hija menor de nueve meses**: este permiso puede disfrutarlo la madre o el padre en caso de que los dos trabajen. Opciones:
 1. Una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones.
 2. Reducción de la jornada en media hora.
 3. *Novedad*: acumularlo en jornadas completas.
 - en los términos previstos en la negociación colectiva o
 - en acuerdo con la empresa, respetando lo establecido en convenio colectivo.
 4. *Novedad*: en casos de parto múltiple, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente.

VACACIONES

- *Novedad*: Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una de las siguientes situaciones:
 - Incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural.
 - Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

Se tendrá derecho a su disfrute al finalizar el periodo de suspensión, **aunque haya terminado el año natural a que correspondan.**

REDUCCIÓN DE JORNADA

Por cuidado de menor

Novedades:

1. Se amplía de 6 a **8 años** la edad del menor.
2. Podrá reducirse la jornada **entre**, mínimo, un **octavo** (antes un tercio) y máximo, la **mitad** de su duración, con reducción proporcional del salario.
3. Durante los **dos primeros años** del periodo de reducción de jornada las **cotizaciones** realizadas se computarán incrementadas hasta el **100%** de la cuantía que hubiera correspondido sin la reducción de jornada, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Por guarda legal de discapacitado y cuidado directo de familiar (hasta segundo grado)

Podrá reducirse la jornada **entre**, mínimo, un **octavo** (antes un tercio) y máximo, **la mitad** de su duración, con reducción proporcional del salario.

Durante el **primer año** del periodo de reducción de jornada las **cotizaciones** realizadas se computarán incrementadas hasta el **100%** de la cuantía que hubiera correspondido sin la reducción de jornada, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD

En caso de parto

- Duración: **16 semanas ininterrumpidas**, ampliables en caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Distribución a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (de descanso obligatorio para la madre).

En los casos de **parto prematuro y hospitalización del recién nacido o nacida** por cualquier causa a continuación del parto, la madre o, en su defecto, el otro progenitor, puede solicitar que el periodo de suspensión (con exclusión de las 6 semanas obligatorias) se compute a partir de la fecha de alta hospitalaria.

- Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial.
- La madre puede optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso. Condiciones:
 - que ambos progenitores trabajen,
 - la opción ha de ejercitarse al iniciarse el periodo de descanso,
 - el periodo de descanso será posterior al parto,

- el otro progenitor puede disfrutar de este permiso simultánea o sucesivamente con el de la madre.

- *Novedades:*

1. El otro progenitor podrá hacer uso del periodo inicialmente cedido, **aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.**
2. **Si la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones**, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato por el periodo que hubiera correspondido a la madre.
3. En caso de fallecimiento de la madre, **con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo**, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión, **computado desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto.**
4. **En caso de fallecimiento del hijo o la hija**, no se reduce el periodo de suspensión, salvo que la madre solicite reincorporarse al trabajo, una vez transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio.
5. En los casos de **partos prematuros con falta de peso** y otros en los que **el recién nacido o nacida necesite hospitalización** a continuación del parto durante **más de 7 días**, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el recién nacido o nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
6. **En caso de discapacidad del hijo o la hija**, la suspensión tendrá una duración adicional de 2 semanas.

En caso de adopción o acogimiento

- Novedad: también el **acogimiento provisional** da derecho a la suspensión del contrato, siempre que su duración **no sea inferior a 1 año**, aunque sea provisional.
- Su duración es la misma que en caso de parto y ampliable en los mismos términos.
- Si ambos progenitores trabajan, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva con periodos ininterrumpidos.
- Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial.

Prestación económica por maternidad

- Requisitos:

1. Estar afiliado/a y de alta en la Seguridad Social.
2. Acreditar los siguientes periodos mínimos de cotización:

■ **Con menos de 21 años** de edad, no se exige periodo mínimo de cotización.

■ **Entre 21 y 26 años:**

- 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o
- 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

■ **Con más de 26 años:**

- 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o
- 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

• Cuantía del subsidio:

100% de la base reguladora, equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Novedad: **En caso de parto**, la trabajadora que cumpla todos los requisitos excepto el período mínimo de cotización correspondiente, tiene derecho a una **prestación no contributiva**.

Duración: **42 días naturales** a contar desde el parto.

Cuantía:

- IPREM (499,20 euros en 2007) o
- 100% de la base reguladora, si resulta inferior.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD

- Duración: **13 días** ininterrumpidos, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.
- Es independiente del disfrute compartido del permiso de maternidad.
- En el supuesto de parto, corresponde en exclusiva al otro progenitor.
- En los supuesto de adopción o acogimiento, corresponde sólo a uno de los progenitores.
 - a elección de los interesados o
 - si el descanso por maternidad es disfrutado en su totalidad por uno de ellos, el permiso de paternidad únicamente puede ser disfrutado por el otro.
- Se puede disfrutar en el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija (o, en caso de adopción o acogimiento, desde la resolución judicial o decisión administrativa o judicial) hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial (mínimo 50%), previo acuerdo con la empresa.
- El ejercicio de este derecho debe comunicarse al empresario o empresaria con la debida antelación.

Prestación económica

- **Requisitos:**

1. Estar afiliado/a y de alta en la Seguridad Social.
2. Acreditar un periodo mínimo de cotización de:
 - 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o
 - 360 días a lo largo de la vida laboral.

- **Cuantía:**

100% de la base reguladora, equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Se modifica lo relativo a la prestación económica:

- Pasa a tener naturaleza de prestación derivada de **contingencias profesionales**.
- Se concede en los mismos términos y condiciones previstos para la prestación de incapacidad temporal derivada de **contingencias profesionales** (antes, contingencias comunes).
- Se incrementa del 75% hasta el **100%** de la base reguladora, que será equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de **contingencias profesionales**.
- Su gestión y pago corresponderá a la **Entidad Gestora o a la Mutua**, en función de con quién tenga la empresa concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE HIJOS O HIJAS MENORES DE 9 MESES.

- Figura jurídica de nueva creación.
- **Requisitos:**
 - Que las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o la hija.
 - Que no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo o que, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto puedan influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija.
 - Que así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas, según con quien tenga la empresa concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio de Salud que asista a la trabajadora o a su hijo o hija.

- Prestación:
 - En los mismos términos y condiciones que para la suspensión por riesgo durante el embarazo.
 - Se extingue cuando el hijo o la hija cumpla nueve meses, salvo que la madre se haya reincorporado antes a su puesto de trabajo o a otro compatible con su situación.

EXCEDENCIAS

Voluntaria

El periodo mínimo pasa de 2 años a **4 meses**, manteniéndose el máximo en 5 años.

Por cuidado de hija o hijo

- Se mantiene su duración en un periodo máximo de 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija.
- Se admite también en los casos de adopción o acogimiento, **aunque éste sea provisional.**
- **Puede disfrutarse de forma fraccionada.**
- **Los dos primeros años** (antes sólo el primero) tienen la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

En caso de **familia numerosa** el periodo considerado de cotización efectiva se amplía a:

- **30 meses** (antes 15), si es familia numerosa de categoría general.
- **36 meses** (antes 18), si es familia numerosa de categoría especial.

Por cuidado de familiar

- Se amplía de 1 a **2 años** el plazo de duración máxima de la excedencia por cuidado de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- En convenio colectivo se puede establecer una duración mayor.
- **Puede disfrutarse de forma fraccionada.**
- Sólo el primer año sigue teniendo la consideración de efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

DESEMPLEO

- Cuando, estando la trabajadora o el trabajador **en situación de maternidad o de paternidad, se extinga su contrato de trabajo**, seguirá percibiendo la

prestación por maternidad o **paternidad** hasta que se extingan esas situaciones.

Después, si reúne los requisitos necesarios, pasará a percibir la correspondiente prestación por desempleo.

A diferencia de los supuestos de incapacidad temporal, en este caso no se descuentan del periodo de prestación por desempleo, el tiempo que se haya estado en situación de maternidad o de paternidad.

- *Novedad:* Si estando **en situación de desempleo** la trabajadora o el trabajador **pasa a situación de maternidad o de paternidad**, se le suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación por maternidad o paternidad en la cuantía que corresponda.

Una vez extinguida la prestación por maternidad o paternidad, se reanuda la prestación por desempleo por el tiempo que resta por percibir y en la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

- *Novedad:* Tanto el periodo por maternidad o paternidad que reste a la fecha de extinción del contrato de trabajo, como el que se inicie durante la prestación por desempleo, se considera **periodo de cotización efectiva** a efectos de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- *Novedad:* en los **supuestos de reducción de jornada** por cuidado del o la menor, discapacitado o discapacitada, familiar que no puede valerse por sí mismo, hijas o hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto, para el cálculo de la **base reguladora de la prestación por desempleo**, las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin reducción de jornada.

Si la situación de desempleo se produce estando en alguna de esas situaciones de reducción de jornada, para fijar las cuantías máxima y mínima de la prestación se tendrán en cuenta las horas trabajadas antes de la reducción.

- *Novedad:* **La cuantía del subsidio de nivel asistencial en caso de pérdida de un trabajo a tiempo parcial** será la misma que en caso de pérdida de un trabajo a tiempo completo: **80 % del IPREM.**

OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS

- Se crea la figura del acoso por razón de sexo como diferenciada del acoso sexual.
- Se reconoce el **derecho de los trabajadores y trabajadoras a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo** para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos establecidos en la negociación colectiva o en acuerdo con el empresario respetando lo previsto en el convenio colectivo.
- Se amplía la acción protectora de los trabajadores y trabajadoras con **contrato de formación**, que comprenderá las siguientes contingencias:

- las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,
- la asistencia sanitaria en caso de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad,
- **prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de riesgos comunes**, por maternidad y **paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural** y pensiones.
- **Periodos de cotización asimilados por parto**: a efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, si la trabajadora solicitante de la pensión, por no ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, no hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o el tiempo correspondiente por parto múltiple, **se computarán a su favor**:
 - **112 días** completos de cotización **por cada parto de un sólo hijo o hija**,
 - **14 días más** por cada hija o hijo a partir del segundo, éste incluido, si el **parto** fuera **múltiple**.
- Los trabajadores y trabajadoras incluidos en los diferentes **Regímenes Especiales** de la Seguridad Social tienen derecho a las prestaciones por maternidad y paternidad en los mismos términos y condiciones que las trabajadoras y trabajadores del Régimen General.
- Se amplían los supuestos de **nulidad del despido** para proteger las nuevas situaciones de suspensión del contrato, como el riesgo durante la lactancia natural o el permiso de paternidad. Y como *novedad* importante, se considera nulo también el despido efectuado tras la reincorporación del trabajador o trabajadora al finalizar el periodo de suspensión por maternidad o paternidad, cuando todavía no hayan transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.
- Para el **cálculo de las indemnizaciones por despido**, ya sea improcedente o por causas objetivas, **en los supuestos de reducción de jornada** por atención a hija o hijo prematuro u hospitalizado a continuación del parto, guarda legal de menor o persona discapacitada, cuidado de familiar, trabajadora víctima de violencia de género, se ha de tener en cuenta el **salario** que le hubiera correspondido al trabajador o trabajadora sin considerar la reducción de jornada, siempre que no haya transcurrido el plazo máximo legal para dicha reducción.
- Se añaden al elenco de **infracciones laborales de las empresas** otras nuevas relacionadas con el incumplimiento de sus obligaciones en materia de planes de igualdad y se establece como posible **sanción** a imponer en determinados supuestos, la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- **Negociación colectiva:**

- Se podrán establecer la forma en que los trabajadores y trabajadoras puedan adaptar la **duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral.**
- Se podrá prever los términos en que podrá **acumularse en jornadas completas el permiso por lactancia.**
- Se podrán establecer **medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones (reservas y preferencias en las condiciones de contratación, en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación), de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.
- Existe el **deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Planes de igualdad:** Las empresas están obligadas a adoptar medidas de igualdad que deben **negociar y acordar con los representantes de las trabajadoras y trabajadores.** Tales medidas deben concretarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en los siguientes casos:

- En empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.
- Cuando así se establezca en el convenio colectivo de aplicación.
- Cuando la autoridad laboral lo haya acordado en un procedimiento sancionador.

Para las demás empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

- **Representación de los trabajadores y trabajadoras:** se confieren nuevas competencias y derechos al Comité de empresa:

- Recibir información, al menos anualmente, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, incluyendo datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, las medidas que se hayan adoptado para fomentar la igualdad en la empresa y sobre la aplicación del plan de igualdad, si se hubiera elaborado.
- Ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

PERSONAL FUNCIONARIO Y ESTATUTARIO

En este capítulo recogemos las modificaciones que expresamente se realizan en esta Ley. Estas modificaciones deben ser complementadas con el Plan Concilia y con la reciente entrada en vigor (el 13 de mayo) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (B.O.E. de 13 de abril de 2007).

Se reconoce expresamente al **personal estatutario** el derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para el personal funcionario por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por esta Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Además, estas modificaciones se realizan “sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública”.

EXCEDENCIAS

- Por cuidado de familiar:
 - Hasta **tres años** para atender al cuidado de familiar a cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.
 - El periodo de permanencia en esta situación será **computable** a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos y se puede participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
 - Durante los **dos primeros años**, se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeñaba. Transcurrido este periodo, la reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.
- Por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:
 - Durante los **dos primeros meses** de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las **retribuciones íntegras** y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

PERMISOS RETRIBUIDOS

- Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo o hija, **quince días** a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- Por lactancia de un hijo o hija menor de **doce meses**:
 - Derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones.

- Puede sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada.
- Puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.
- La funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- En los casos de nacimientos de hijos e hijas prematuros/as o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto
 - La funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante **un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras**.
 - Asimismo, tendrán derecho a **reducir su jornada de trabajo** hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- Para atender al cuidado de familiar en primer grado:
 - Se tendrá derecho a solicitar una reducción de **hasta el cincuenta por ciento** de la jornada laboral, **con carácter retribuido**, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
 - Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- Se añaden los “deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral” al permiso retribuido por el tiempo indispensable.
- **Por maternidad:**
 - En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.
 - El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
 - En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.
 - Lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
 - El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido o nacida deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido o nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el o la menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario o funcionaria, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.
- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o del o la menor adoptada o acogida, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o hija o menor adoptado/a o acogido/a.
- Estos permisos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los y las funcionarias y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, se tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.
- Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Durante el disfrute de estos permisos se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- El tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la

plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

- Los funcionarios y funcionarias que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Licencias por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses: tendrán la misma consideración y efectos, también económicos, que la situación de incapacidad temporal.

REDUCCIONES DE JORNADA

El funcionario o funcionaria que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de retribuciones, hasta un medio de su jornada laboral.

VACACIONES

- Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
- Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

PLAN DE IGUALDAD

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.