

Recientemente ha entrado en vigor la *LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que introduce una serie de medidas encaminadas a la prevención de conductas discriminatorias entre hombres y mujeres, y cuyas novedades más destacadas son las siguientes:

PERMISO DE PATERNIDAD

Este permiso consiste en el derecho de los padres a disfrutar en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento **de 13 días ininterrumpidos** posteriores a los 2 días ya reconocidos. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento. Podrá iniciarse a partir del momento de la finalización del permiso de dos días por nacimiento de hijo hasta la finalización del permiso por maternidad o, incluso, inmediatamente después de la finalización de éste.

MATERNIDAD

Vacaciones

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Beneficiarios del subsidio de maternidad

Serán beneficiarios de este subsidio los trabajadores por cuenta ajena que acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización en función de la edad del trabajador:

- a) Menos de 21 años, no se exigirá período mínimo de cotización.
- b) Entre 21 y 26 años, se exigirá 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso, o bien que el trabajador acredite 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
- c) Mayores de 26 años, se exigirá 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. O bien que el trabajador acredite 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Se establece una prestación no contributiva por maternidad para las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad salvo el período mínimo de cotización. La duración será de 42 días naturales desde el parto.

COMÚN AL PERMISO DE MATERNIDAD Y AL PERMISO DE PATERNIDAD

Cuando el trabajador se encuentre en estas situaciones y se extinga su contrato (por despido, fin de contrato temporal, muerte, jubilación o incapacidad del empresario, etc.) seguirá percibiendo la prestación por maternidad o paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a percibir la prestación por desempleo.

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias y una vez finalizadas se reanudará la prestación por desempleo.

PERMISO DE LACTANCIA

Se recoge la posibilidad de acumularlo en jornadas completas al permiso de maternidad

Para ampliar cualquier información recogida en este documento no dude en ponerse en contacto con nuestro **departamento de asesoramiento jurídico – laboral**. Personas de contacto:

- Oficina de Barcelona: Manel Ventolà. mventola@bovemontero.com. Telf.: +34.93.218.07.08.
- Oficina de Madrid: Patricia Arganda. parganda@bovemontero.com. Telf.: +34.91.725.11.55.
- Oficina de Palma: Andrés Mora. amora@bovemontero.com. Telf.: +34.97.177.51.24.

Bové Montero y Asociados. C/ Marià Cubí, 7, ático. NIF: B08639734
Emails: bcn@bovemontero.com. Http: www.bovemontero.com

En el caso de no querer volver a recibir los próximos envíos de Flash Laboral le rogamos nos lo comunique al email. mventola@bovemontero.com

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Por una lado se amplía la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años. Por otro lado la reducción mínima pasa de 13 horas semanales a 5 horas semanales

EXCEDENCIA

Se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares.

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar planes para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y para ampliar la presencia de mujeres en plantillas y órganos directivos.

NULIDAD DEL DESPIDO

Se considerará nulo el despido en los siguientes supuestos:

- El despido de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por:
 - maternidad
 - riesgo durante el embarazo
 - riesgo durante la lactancia natural
 - enfermedades causadas por embarazo o parto
 - lactancia natural
 - adopción o acogimiento
 - paternidad
- El de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo
- El de los trabajadores que hayan solicitado el permiso por lactancia o estén disfrutando de él.
- El de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de familiares (hasta dos años).
- El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Para ampliar cualquier información recogida en este documento no dude en ponerse en contacto con nuestro **departamento de asesoramiento jurídico – laboral**. Personas de contacto:

- Oficina de Barcelona: Manel Ventolà. mventola@bovemontero.com. Telf.: +34.93.218.07.08.
- Oficina de Madrid: Patricia Arganda. parganda@bovemontero.com. Telf.: +34.91.725.11.55.
- Oficina de Palma: Andrés Mora. amora@bovemontero.com. Telf.: +34.97.177.51.24.

Bové Montero y Asociados. C/ Marià Cubí, 7, ático. NIF: B08639734
Emails: bcn@bovemontero.com. Http: www.bovemontero.com

En el caso de no querer volver a recibir los próximos envíos de Flash Laboral le rogamos nos lo comunique al email. mventola@bovemontero.com