

LA LEY DE IGUALDAD

Recientemente ha entrado en vigor la *LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, conocida popularmente como la Ley de Igualdad, que introduce una serie de medidas encaminadas a la prevención de conductas discriminatorias entre hombres y mujeres y a la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

A continuación procedemos a exponer las novedades más importantes:

PERMISO DE PATERNIDAD

Tal como indica la propia Ley de Igualdad se trata de la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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 hasta el momento y que se podrán ampliar en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Dicho permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. Podrá iniciarse a partir el 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.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

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 (no en el caso del permiso de paternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Permiso para el padre en caso de fallecimiento de la madre

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

Permiso completo en caso de fallecimiento del hijo

En este supuesto el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que la madre siendo trabajadora no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones (permiso de maternidad), el otro progenitor gozará de este derecho por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

Partos prematuros o que requieran hospitalización del neonato

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Discapacidad del hijo

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso de maternidad 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.

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 en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:

- 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. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- c) Mayores de 26 años, se exigirá 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

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 cuantía de la prestación será del 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) y 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 situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social (por despido, fin de contrato temporal, muerte, jubilación o incapacidad del empresario, etc.) seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si

reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.

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, en los términos previstos en la negociación colectiva o por acuerdo entre las partes.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Se reconoce expresamente la prestación por riesgo durante la lactancia natural, hasta que el lactante cumpla 9 meses.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Por un lado se amplía la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años. Por otro lado se reduce, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción, es decir, 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.

Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

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.

Dichas medidas deberán negociarse, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

NULIDAD DEL DESPIDO

Se considerará nulo el despido en los siguientes supuestos:

- El despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

- 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.

Lo establecido anteriormente será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada **procurarán** incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad.

PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y POR PATERNIDAD EN LOS RÉGIMENES ESPECIALES

Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones previstos para los trabajadores del Régimen General.

En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.