

## LEY DE IGUALDAD

### Medidas más significativas, que mejoran los derechos en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral

#### Modificaciones al Estatuto de los Trabajadores

##### Maternidad

1. Si las vacaciones coinciden con una IT derivada de embarazo, parto, lactancia, o con el permiso de maternidad (no con el de paternidad), se podrán disfrutar dichas vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. (Art. 38.3 ET).
2. El otro progenitor podrá hacer uso del permiso de maternidad, en su totalidad o en la parte que reste del periodo de suspensión, si fallece la madre, aunque ésta no trabajara. (Art. 48.4 ET)
3. En el caso de que la madre sea trabajadora pero no tuviese derecho al permiso de maternidad, este derecho pasa al otro progenitor. (Art. 48.4 ET)
4. En los casos de partos prematuros con falta de peso o que el neonato necesite hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el permiso de maternidad se ampliará con un máximo de trece semanas adicionales. (Art. 48.4 ET)
5. Se incrementa en 2 semanas el permiso de maternidad, si el hijo o menor adoptado o acogido es discapacitado. (Art. 48.4 ET)
6. En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión por maternidad no se verá reducido, salvo que, tras las seis semanas de descanso obligatorio, así se solicite por la madre. (Art. 48.4 ET)
7. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del permiso por maternidad, si éste ha sido cedido por la madre, aunque en el momento de reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de IT. (Art. 48.4 ET)
8. Los trabajadores y trabajadoras, durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se beneficiarán de cualquier mejora que pueda darse en las condiciones laborales (Art. 48.4 ET)
9. El periodo mínimo de cotización para acceder al subsidio por maternidad sigue siendo de 180 días, pero se amplía a los siete años anteriores al momento del inicio del descanso, o alternativamente, a 360 días a lo largo de toda la vida laboral. (Art. 133 ter, LGSS)
10. Si la madre tiene menos de 21 años en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de adopción o

acogimiento, no se exigirá periodo mínimo de cotización. Si la madre tiene entre 21 y 26 años de edad en la fecha de inicio del descanso, el período mínimo de cotización será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del parto o, alternativamente, 180 días a lo largo de su vida laboral. (Art. 133 ter. LGSS)

11. Se incorpora una prestación no contributiva por maternidad para las trabajadoras que no hayan cotizado el periodo mínimo, igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) y con una duración de 42 días naturales. (Art. 133 sexies y septies, LGSS)
12. Si finaliza el contrato de trabajo por alguna de las causas del art. 208 de la LGSS, durante el permiso por maternidad o paternidad se continúa percibiendo la prestación y se mantiene la cotización a la Seguridad Social. (Art. 211.5, LGSS)
13. Cuando la baja por maternidad o paternidad coincida con el desempleo, éste se interrumpe para percibir la prestación de maternidad o paternidad y se reanuda posteriormente. (Art. 222.3, LGSS)
14. Para las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, si no se cotizó por las 16 semanas de maternidad, se computarán 112 días por el primer hijo y 14 días más a partir del segundo, para evitar que no se pueda acceder a la pensión. (D.A. Cuadragésima cuarta, LGSS)

## **Paternidad**

1. Se incorpora un permiso por paternidad –para “el padre o el otro progenitor”- de trece días ininterrumpidos, por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, que será de dos días más por cada hijo, a partir del segundo. Permiso que podrá disfrutarse, a elección del trabajador, en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50 % y desde el momento de la finalización del permiso por nacimiento de hijo... (los dos o cuatro días actuales), o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, hasta la finalización del permiso por maternidad... o inmediatamente después de que finalice éste. (Art. 48 bis, ET ; art. 38.1 c, LGSS)
2. Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores que cuenten con un mínimo de cotización igual al punto 9 anterior. (Art. 133 nonies, LGSS)

## **Lactancia**

1. Posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas, en los términos que se fijen en la negociación colectiva. (Art. 37.4, ET)
2. La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. (Art. 37.4, ET)
3. Se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural, hasta los 9 meses de edad del hijo o hija. (Art. 48.4, ET; art. 38.1 c, LGSS)

## **Reducción de jornada**

1. Se amplía de 6 a 8 años la edad del menor para la reducción de la jornada de trabajo. (Art. 37.5, ET)
2. El mínimo de reducción de jornada por guarda legal pasa a un octavo. (Art. 37.5, ET)

## **Excedencia**

1. El mínimo de excedencia voluntaria se sitúa en 4 meses. (Art. 46.2, ET)
2. La excedencia por cuidado de familiares pasa de 1 a 2 años como máximo. (Art. 46.3, ET)
3. La excedencia por cuidado de hijos o familiares se puede disfrutar de manera fraccionada. (Art. 46.3, ET)

## **Medidas para la negociación colectiva**

1. Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la no discriminación en las condiciones de trabajo.
2. Se podrán establecer los términos en que el trabajador puede hacer efectivo su derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo.
3. Se deberán negociar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, un plan de igualdad.
4. Se podrán negociar medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, o campañas informativas o acciones de formación, para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

**Medidas que tienen carácter básico y son de aplicación en la  
Función Pública en Enseñanza (el resto de las medidas de la Ley tienen  
que regularse por las Comunidades Autónomas)**

**Paternidad**

1. Se incorpora un permiso por paternidad para el padre de quince días por nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción (Art. 30.1, letra a) de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública)

**Adopción o acogimiento**

1. El permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, por adopción o acogimiento, se amplía al acogimiento simple, de duración no inferior a un año, y no se limita la edad del menor. En ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute del permiso. (Art. 30.3, párrafo 4 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública)

**Adopción internacional**

1. Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo las retribuciones básicas. (Art. 30.3, párrafo 8 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública)
2. Con independencia del permiso anterior, 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. (Art. 30.3, párrafo 9 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública)

**Partos prematuros**

En la Disposición adicional trigésima primera de la Ley se dice que se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.