

CUADRO COMPARATIVO DE DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ANTES Y DESPUÉS DE LA LEY DE IGUALDAD

SITUACIÓN PROTEGIDA: MATERNIDAD

| DERECHO DEL TRABAJADOR/A | ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD | DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD |
|---|---|---|
| DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN | 16 semanas de permiso o ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora. | Se amplía en 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad . |
| Disfrute por el padre | Sólo por cesión de la madre de todo o parte del permiso, a partir de la 6 primeras semanas | Podrán hacer uso del mismo, además, en caso de fallecimiento de la madre, independientemente de la situación laboral de la misma. |
| Exámenes prenatales y preparación al parto | Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo indispensable | Se mantiene igual |
| Partos prematuros | Se computará el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato (no se tendrá en cuenta las primeras 6 semanas) | Se amplía el permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso y en los casos en los que precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas. |
| Requisito de cotización previa para derecho a cobrar prestación | Se exigen 180 días cotizados en los 5 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida para todas las madres trabajadoras | Se flexibilizan los requisitos de cotización previa. Así tenemos: - Madres menores de 21 años no se exige cotización previa alguna . - Madres entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, ó 180 días en toda la vida laboral . - Madres mayores de 26 años se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 360 días en toda la vida laboral . |
| Si no existe cotización previa | No se reconoce | Subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM , durante las 6 primeras semanas (42 días naturales) . |
| Prestación por riesgo durante el embarazo | Cantidad equivalente al 75% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora | Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora. |
| RECONOCIMIENTO DE período COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE | No se reconoce | Para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente se les reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 sólo hijo/a y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado. |

SITUACIÓN PROTEGIDA: PATERNIDAD

| DERECHO DEL TRABAJADOR/A | ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD | DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD |
|--|--|--|
| Duración del permiso y cuantía de la prestación | No se reconoce | 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. Ampliación a 4 semanas en 6 años. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Trabajador |
| Disfrute por la madre | ----- | No es posible. Es un permiso exclusivo de los hombres, si no se disfruta se pierde. |
| Requisitos de cotización previa para derecho a cobrar prestación | ----- | Se exigen, para todos los padres, sin distinción de la edad, 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral. |
| Destinatarios del permiso | ----- | Padres trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos, y padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen Especial de la SS. |
| Forma de disfrute del permiso | ----- | El permiso podrá disfrutarse de forma ininterrumpida, desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre. |

SITUACIÓN PROTEGIDA: LACTANCIA

| DERECHO DEL TRABAJADOR/A | ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD | DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD |
|--|--|---|
| Prestación por riesgo durante la lactancia natural | No se reconoce | Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora. |
| Disfrute por ambos progenitores | Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen. | Se mantiene igual. |
| Acumulación | No se reconoce, salvo por CC | Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma. |
| Ausencia o reducción de jornada | Se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ hora c/u, o una reducción en ½ hora de la jornada laboral, al principio o final de la misma. | Se mantiene igual. |
| Partos múltiples | No se reconoce | La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples. |

FETE-UGT - INFORMA

SITUACIÓN PROTEGIDA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

| DERECHO DEL TRABAJADOR/A | ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD | DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD |
|--|---|---|
| Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares | No se reconoce | Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la N.C. o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquella. |
| Permisos retribuidos por la empresa | 15 días por matrimonio. 2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días | Se mantienen los mismos permisos en su duración, y se contempla una nueva situación, la "intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario" . |
| Vacaciones | Se establece el disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural , salvo que la N.Ctva. reconozca algo diferente o por acuerdo con la empresa. | Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda |
| Reducción de jornada por guarda legal | Para el cuidado de menores de 6 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/3 y la mitad de la misma. No se contempla el incremento en las cotizaciones a la SS por esta situación. | -Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma. -Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares |
| Excedencias por cuidado de hijos e hijas | Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año , considerándose este periodo como cotizado a efectos de SS. | Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año , considerándose los dos primeros años como tiempo cotizado a efectos de SS. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional. - Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción. - Esta misma situación se tendrán en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo. |
| Excedencia por cuidado de familiares | Se tendrá derecho a un periodo no superior a 1 año , para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. | Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años , para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. - En cuanto a los casos de que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior. |
| Excedencia voluntaria | Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 2 años ni superior a 5 años . | Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años . |

SITUACIÓN PROTEGIDA: CONDICIONES LABORALES

| DERECHO DEL TRABAJADOR/A | ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD | DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD |
|--|---|--|
| Nulidad de la extinción por causas objetivas | Será nula la decisión extintiva del empresario de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento | Aumentan los supuestos y se incluyen además, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión. |
| Nulidad del despido | Será nulo el despido de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento. | Aumentan los supuestos y se incluyen además, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión. |
| Despido disciplinario | ----- | Se incluye como nuevo supuesto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tanto al empresario como a las personas que trabajan en la empresa, además del acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. |
| Tutela judicial | ----- | Se incluye como nuevo supuesto las discrepancias en relación con el ejercicio de de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| Indemnizaciones | ----- | Se establece que para las indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada. |

SITUACIÓN PROTEGIDA: REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

| DERECHO DEL TRABAJADOR/A | ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD | DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD |
|---------------------------------------|--|--|
| Contenido de los convenios colectivos | ----- | Se establece como nuevo supuesto el "deber de negociar" medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o en su caso, planes de igualdad. |
| Derechos | ----- | Se incluye como nuevo supuesto, el derecho a recibir, al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres , y en caso de haberse establecido un plan de igualdad, información sobre la aplicación del mismo. |
| Deberes | ----- | Se incluye como nuevo supuesto el deber de ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. |