

Novedades de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Conciliación familiar y profesional

Funcionarias y Funcionarios afectados por la Ley 7/2007

Permisos

- Se establece la posibilidad de reconocer **permisos** por el tiempo indispensable para atender deberes derivados de la **conciliación de la vida familiar y laboral**.
- Se amplía la duración del permiso de la funcionaria por lactancia **hasta los doce meses** de la hija o hijo menor (antes nueve meses). Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de **parto múltiple**.
- Se amplía el tiempo de ausencia del trabajo en los supuestos de recién nacidos prematuros u hospitalizados a continuación del parto, **a un máximo de dos horas**, percibiendo las **retribuciones íntegras**.
- Se reconoce, además, el derecho a la **reducción de la jornada** hasta un máximo de **dos horas**, con disminución proporcional de las retribuciones, en los casos de recién nacidos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- Se amplía la posibilidad de reducir la jornada por razones de guarda legal para el cuidado directo a los **menores de 12 años**. (Antes menores de 6 años).
- Se reconoce el derecho a reducir hasta el **50% de la jornada laboral** durante el plazo máximo de un mes para el cuidado, por enfermedad muy grave, de un familiar en primer grado, **sin disminución de las retribuciones**. Si se reconoce a más de un titular se prorroga su disfrute entre ellos, respetando el plazo máximo.

Vacaciones

- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural, con el descanso por maternidad o con el permiso por paternidad.

Excedencias

- Se amplía hasta tres años (antes uno) el periodo de **excedencia para atender al cuidado de un familiar a su cargo**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- El periodo de permanencia en excedencia por cuidado de familiar se computa a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante este periodo, también, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Se amplía a dos años (antes uno) la reserva del puesto de trabajo en los supuestos de excedencia por cuidado de cada hija o hijo y de familiar a su cargo. Transcurrido este periodo la reserva se mantiene a un puesto de igual nivel y retribución en la misma localidad.
- Se establece el derecho de la funcionaria a percibir las **retribuciones íntegras** durante **los dos primeros meses** de excedencia por razón de **violencia de género**.

Permiso por paternidad

- Se amplía el permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o hijo **hasta 15 días** (antes 10 días).
- Este permiso se ampliará de forma progresiva y gradual durante los seis años siguientes a la entrada en vigor de la Ley, 24 de marzo de 2007), **hasta alcanzar las 4 semanas**.

Permisos por maternidad, adopción y acogimiento

- Se reconoce la posibilidad de acudir a los **cursos de formación** que convoque la Administración durante los periodos de permiso por parto, adopción o acogimiento.
- Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta **13 semanas** en los casos de parte prematuro o de recién nacidos que precisen hospitalización a continuación del parto.
- **Se elimina el límite de edad del menor** para poder disfrutar el permiso por maternidad en los supuestos de adopción, acogimiento, preadoptivo o permanente, y acogimiento simple de duración no inferior a un año. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute del mismo.
- El permiso por maternidad **se amplía en dos semanas** mas para los supuestos de discapacidad de la hija o el hijo, o del menor adoptado o acogido. Si ambos progenitores trabajan, este periodo se distribuirá a su elección, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre ininterrumpidamente.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando del permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre

no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

- Se reconoce la posibilidad de disfrutar de un **permiso de hasta 2 meses**, con percibo de las retribuciones básicas, para los supuestos de adopción internacional que requiera el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada.
- Las reglas para el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento, se extienden a los supuestos de **acogimiento simple superior a un año**.
- El periodo de permanencia en la situación de permiso por parto o maternidad, se computa como **servicio efectivo a todos los efectos**.
- Se garantiza la reincorporación al mismo puesto de trabajo tras el disfrute de este tipo de permisos y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

Las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica para la Igualdad en la normativa de Funcionarias y Funcionarios públicos, son aplicables a las situaciones originadas y vigentes a 1 de enero de 2006.

Salud laboral

Riesgo durante el embarazo

- Se reconoce, igualmente, a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (MUFACE), la posibilidad de concederles **licencia por riesgo durante el embarazo** cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.
- Durante el periodo de licencia se garantizan todos los derechos económicos de la funcionaria.
- La licencia por riesgo durante el embarazo tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.

Riesgo durante la lactancia

- Se reconoce a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (MUFACE), la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante la lactancia cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.

- Durante el periodo de licencia, se garantizarán todos los derechos económicos de la funcionaria.
- La licencia por riesgo durante la lactancia natural de hijas e hijos menos de nueve meses tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.