

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

### *Conciliación familiar y profesional*

#### Trabajadoras y trabajadores afectados por el Estatuto de los Trabajadores

##### Jornada de trabajo

- Se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.
- Esta adaptación de la jornada se realizará en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

##### Permisos

- Se crea un nuevo **permiso remunerado de 2 días**, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el **permiso será de 4 días**.
- La duración del permiso de lactancia, **se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple** y se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o por un acuerdo con la empresa.
- Se podrá reducir la jornada laboral entre **un octavo** (antes un tercio) y la mitad para el cuidado de un **menor de ocho años** (antes seis años) o persona con discapacidad, con la disminución proporcional del salario.

##### 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 la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

## Excedencias

- El trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de **4 meses** (antes el mínimo eran dos años).
- Se reconoce la posibilidad de disfrutar de **forma fraccionada** la excedencia por cuidado de hijo o hija y de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- La excedencia por cuidado de hijo o hija se extiende a los supuestos de **acogimiento provisional**.
- La excedencia por cuidado de un familiar puede ser de hasta **2 años** (antes un año).
- La excedencia por cuidado de hijo o hija o de un familiar hasta un segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, se considera **periodo cotizado**.

## Suspensión del contrato de trabajo

Se introducen como nuevas causas de suspensión del contrato de trabajo:

- El permiso de paternidad.
- La situación de riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses.
- El permiso por acogimiento simple no inferior a un año.
- Los permisos por adopción y acogimiento de los menores de más de seis años si son discapacitados, o tienen especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas.

## Permiso por maternidad

El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora **si fallece la madre**, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.

La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas **si fallece la hija o hijo**.

El progenitor o progenitora que esté disfrutando el 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 establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta **13 semanas** en los casos de parto prematuro y de recién nacidos que precisen hospitalización superior a siete días a continuación del parto.

El permiso por maternidad **se amplía en 2 semanas más** para los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido.

Se flexibilizan los requisitos de cotización para el reconocimiento de la prestación económica por maternidad:

- No se exige un periodo mínimo de cotización para las trabajadoras y trabajadores menores de 21 años.
- Para las trabajadoras y trabajadores con edad entre 21 y 26 años sólo se les exige 90 días de cotización dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda su vida laboral.
- Si se es mayor de 26 años se exigen 180 días en los 7 años inmediatos anteriores, o 360 días en toda su vida laboral.

Además, las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho **en el caso de parto a una prestación económica por maternidad de 42 días.**

Cuando se esté disfrutando del permiso de maternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad **no se descuenta** de la prestación por desempleo.

### Permiso por paternidad

- Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, **autónomo** del de la madre, de **13 días ininterrumpidos** en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que **se suma al permiso ya vigente de 2 días** o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.
- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en **2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.**
- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.
- Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso por paternidad será de **4 semanas.**
- En el supuesto de parto, le corresponde en **exclusiva** al otro u otra progenitora.
- En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a **uno sólo de ellos.**
- La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente **al 100% de la base reguladora** correspondiente.
- Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado **un periodo de cotización** mínimo de 180 días en los siete años

anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

- Cuando se esté disfrutando del permiso de paternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad **no se descuenta** de la prestación por desempleo.
- Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.
- Este nuevo permiso por paternidad se podrá disfrutar por los nacimientos, adopciones y acogimientos que se produzcan **a partir del día 24 de marzo de 2007**, fecha de entrada en vigor de la Ley para la Igualdad.
- 

### Riesgo durante el embarazo

Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo, que pasa a ser del **100% de la base reguladora** (antes era del 75%).

### Riesgo durante la lactancia natural

- Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de un hijo o hija menor de nueve meses cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o de la hija o hijo y así conste acreditado.
- Esta situación puede dar lugar al cambio a un puesto de trabajo exento de riesgo o, en su caso, a la suspensión del contrato de trabajo.
- Para los supuestos de suspensión del contrato por esta causa, se crea una prestación económica, que consiste en un subsidio equivalente al previsto para la prestación por riesgo durante el embarazo.
- Esta prestación se extingue en el momento en que la hija o hijo cumpla la edad de nueve meses o, en su caso, cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.
- El tiempo que la beneficiaria esté percibiendo esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.