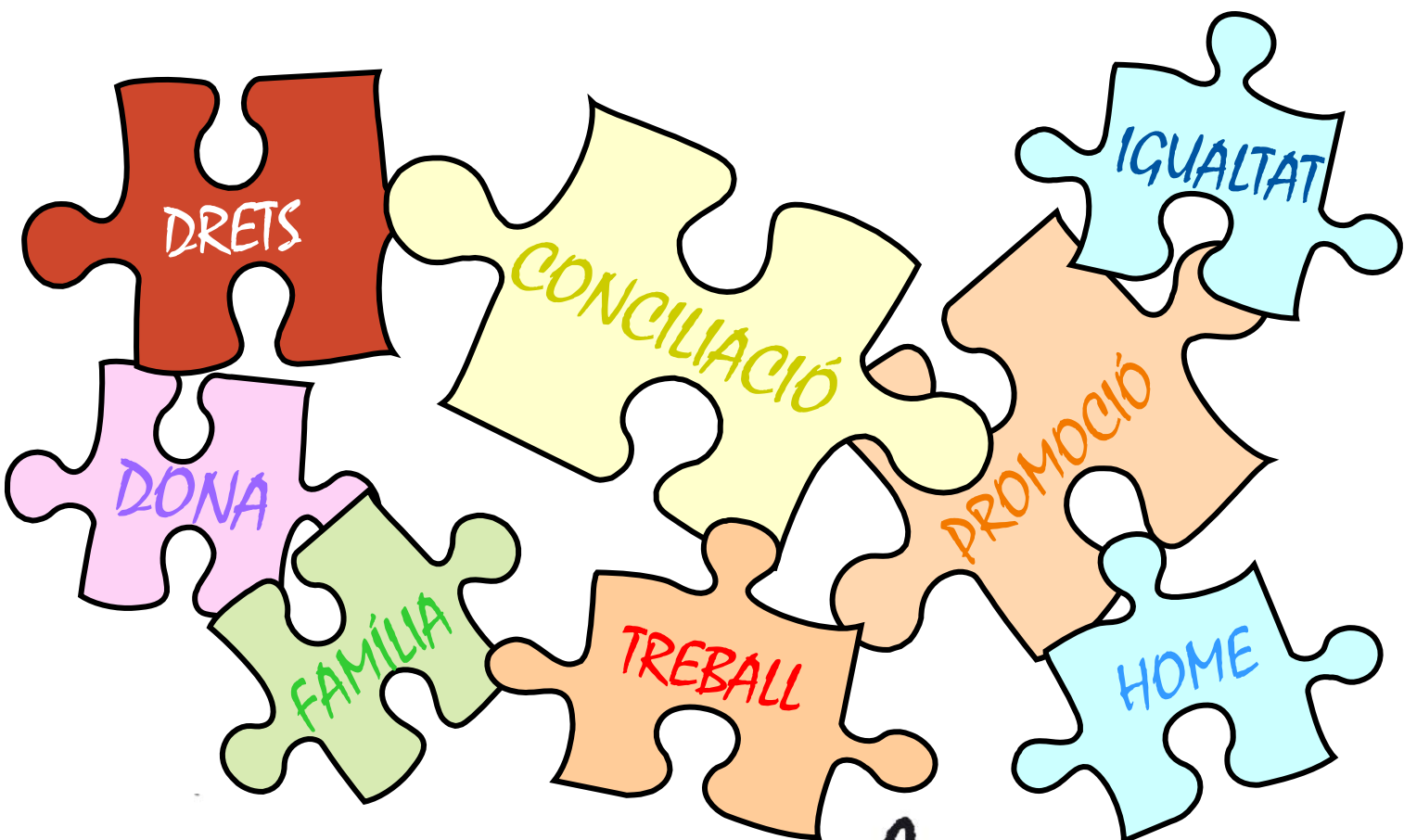




federació de serveis a la ciutadania

Llei d'Igualtat


Nous Drets




www.ccoo.cat/fsc

Modificacions Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes


MATERNITAT Art. 48.4 E.T.

Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Durada del permís i quantia de la prestació	16 setmanes o 18 setmanes en cas de part múltiple. 100% de la base reguladora del salari de la treballadora	Es manté la mateixa durada 16 setmanes o 18 setmanes en cas de part múltiple . Però s'amplia a 2 setmanes en cas de naixement, adopció o acollida de menors amb discapacitat.
Gaudiment del pare	Per cessió de la mare de tot o una part del permís, excepte les 6 primeres setmanes.	Es manté igual. En cas de menors amb discapacitats les dues setmanes de duració addicional es distribuïran, amb l'opció de les persones interessades, ha gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre ininterrompudament.
	O bé per defunció de la mare.	Es manté igual. En cas de menors amb discapacitats les dues setmanes de duració addicional es distribuïran, amb l'opció de les persones interessades, ha gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre ininterrompudament.
	Nou: Per defunció del nadó.	S'incorpora una previsió, així, en el cas de defunció del nadó, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités la seva reincorporació.
	Nou: Suspensió per maternitat.	Si la mare es troba en un règim de cotització social per al qual no es reconegui el dret de suspensió, aquest permís podrà ser gaudit per l'altre progenitor que es trobi en el Règim General.
Exàmens prenatals i preparació al part	Permís remunerat per l'empresa a la persona treballadora, pel temps indispensable.	Sense modificació
Parts prematurs	Es computarà el permís a partir de l'alta hospitalària del nadó. S'exclouen les 6 primeres setmanes.	S'ha ampliat en el següent sentit. Si és hospitalització per més de 7 dies , s'amplia el període de suspensió en tants dies com estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes .
Requisits de cotització prèvia per tenir dret a cobrar la prestació	S'exigeixen 180 dies cotitzats en els cinc anys anteriors al naixement, adopció o acollida per a totes les mares treballadores.	Es flexibilitzen els requisits de cotització prèvia. <ul style="list-style-type: none"> Mares menors de 21 anys: No s'exigeix cap cotització prèvia Mares entre 21 i 26 anys: S'exigeixen 90 dies cotitzats en els 7 anys anteriors al naixement, adopció o acollida, o 180 dies en tota la vida laboral. Mares majors de 26 anys: S'exigeixen 180 dies cotitzats en els 7 anys anteriors al naixement, adopció o acollida, o 360 dies en tota la vida laboral.
Si no existeix cotització prèvia	No està reconegut.	Subsidi no contributiu de la quantia equivalent al 100% de l'IPREM , durant les 6 primeres setmanes (42 dies naturals).
Prestació per risc durant l'embaràs	Quantia equivalent al 75% de la base reguladora del salari de la treballadora.	Quantia equivalent al 100% de la base reguladora del salari de la treballadora.
Reconeixement del període cotitzat per a la jubilació o la incapacitat permanent	No està reconegut.	Per a les treballadores sol·licitants d'una prestació o per incapacitat permanent, es reconeix un període de 112 dies cotitzats per cada naixement d'un sol nadó i de 14 més a partir del segon nadó, en cas de parts múltiples. Excepte que durant aquest període s'hagi cotitzat.



Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Suspensión por maternidad. Art. 45.d del ET	No existia	Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a les que es puguin tenir dret durant la seva suspensió de contracte (conveni col·lectiu, pactes, etc.)
	Causa suspensió la maternitat, el risc durant l'embaràs i adopció o acolliment preadoptiu o permanent, de menors de 6 anys.	Causa suspensió la maternitat, el risc durant l'embaràs i l'adopció o acolliment preadoptiu o permanent de menors de 9 mesos i l'adopció o acolliment preadoptiu permanent o simple, sempre que aquesta durada (adopció, acolliment) no sigui inferior a un any , de menors de 6 anys o de menors que siguin majors de 6 anys si tenen algunes d'aquestes dependències, menors discapacitats, circumstàncies personals o que per procedir d'un país estranger tenen especials dificultats d'inserció.

PATERNITAT Art. 38.1c) LGSS

Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Duració del permís y quantia de la prestació.	No existia	Tretze dies ininterromputs o 26 si es gaudeix a temps parcial per acord amb la empresa. (aquest 13 dies han d'arribar a 4 setmanes en els pròxims 6 anys.) Ampliables en dos dies més per cada nadó a partir del segon. Quantia equivalent al 100% de la base reguladora del treballador.
Gaudiment per la mare	No existia	No és possible. És un permís exclusiu dels pares, si no es gaudeix es perd.
Requisits de cotització prèvia para el dret a cobrar la prestació	No existia	S'exigeix tenir cotitzats 180 dies en els 7 anys anteriors al dia que es produeix el naixement, adopció o acollida o 360 dies en tota la vida laboral .
Destinatari del permís	No existia	Pares treballadors per compte pròpia, d'altri o autònoms i pares afiliats a qualsevol règim especial de la seguretat social. El pare biològic o bé l'altre progenitor art.37.3b) ET
Forma de gaudir el permís	No existia	El permís podrà gaudir-se de forma ininterrompuda des del moment del naixement, adopció o acollida, o bé fins després que finalitzi el permís per maternitat de la mare .

Lactància articles. 37.4 y 45.d ET


Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Prestació per risc durant la lactància natural	Modificació art.45.d Abans no existia	Quantia equivalent al 100% de la base reguladora del salari de la treballadora. Aquest nou dret de la S.S. es regula en idèntiques condicions que el risc durant l'embaràs.
37.4 ET Gaudi-ment per tots dos progenitors	Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente los dos progenitores, siempre que los dos trabajen.	Es manté igual
Absència o reducció de jornada	Se establece 1 hora de ausencia del lugar de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de 1/2 h. o una reducción en 1/2 hora de la jornada laboral.	Es manté igual. Recomanem millorar aquesta reducció per lactància mitjançant la negociació col·lectiva.
Acumulació	No se reconocía excepto por convenio colectivo.	Es podran acumular en jornades completes en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o per acord amb l'empresa.

Modificacions Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes

Conciliació de la vida laboral amb la vida personal i familiar

Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Adaptació de la jornada laboral per motius personals o familiars Art. 34.8 ET.	No es reconeixia. Al respecte veure sentència TC 15/01/2007 .../...".totes aquelles mesures tendents a facilitar la compatibilitat de la vida familiar i laboral..., ...han de prevaler i servir d'orientació per a la solució de qualsevol dubte interpretatiu"...	Es podrà adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal i laboral en els termes que estableix la negociació col·lectiva o en l'acord amb la empresa, respectant el que preveu la negociació col·lectiva.
Permís retribuït per l'empresa Art. 37.3 ET.	Dos dies per naixement de nadó, per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan es necessiti el desplaçament per aquest motiu, el termini serà de 4 dies.	Es manté el permís en quant a la durada, però es contempla una nova situació, la intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari. Amb la negociació col·lectiva aquest article s'haurà de modificar en tots els casos
Vacances Art.38.4 ET.	S'estableix l'obligatorietat de disfrutar-les durant l'any natural, excepte que la negociació col·lectiva reconegui alguna cosa diferent o per acord amb l'empresa	Quan el període de vacances fixat coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb la suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat, es tindrà dret a gaudir-les en període diferent, encara que hagi acabat l'any natural que correspongui.
Reducció de la jornada per guarda Legal Art. 37.5 ET.	Per tenir cura de menors de 6 anys o persones amb discapacitat que no desenvolupin activitat retribuïda, així com per tenir cura de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que no puguin valdre's per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda, llavors es podrà reduir la jornada amb disminució del salari entre un terç i la meitat. No es contempla l'increment en les cotitzacions a la seguretat social per aquesta situació.	Per tenir cura de menors de 8 anys o persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi activitat retribuïda, es podrà reduir la jornada amb disminució del salari entre 1/8 i la 1/2. Les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de reducció de jornada es computen incrementades al 100%. També durant el primer any de la reducció de jornada per a tenir cura de familiars.
Excedències per tenir cura de nadons.	Es tindrà dret a un període no superior a 3 anys, mantenint-se el dret a reserva del lloc de treball durant el primer any i es considera aquest període com a cotitzat a efectes de seguretat social.	Es tindrà dret a un període no superior a 3 anys, mantenint-se el dret a reserva del lloc de treball durant el primer any. Es contemplen els casos d' acolliment de forma provisional. Les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de excedència es computen incrementades al 100%. Aquesta mateixa situació es tindrà en compte per a les indemnitzacions en cas d'acomiadament o extinció del contracte de treball. L'excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada
Excedència per tenir cura de familiars Art. 46.3 ET.	Es tindrà dret a un període no superior a 1 any, per a tenir cura de familiars que no es puguin valdre's per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.	Es tindrà dret a un període no superior a 2 anys per a tenir cura de familiars, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que no es puguin valdre's per si mateixos i no desenvolupin activitat retribuïda. Les cotitzacions efectuades durant el primer any del període de excedència es computen incrementades al 100%. L'excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada.
Excedència voluntària Art. 46.2 ET.	Sempre que com a mínim es tingui 1 any d'antiguitat a la empresa es tindrà dret a un període d'excedència no inferior als 2 anys, ni superior als 5 anys.	Sempre que com a mínim es tingui 1 any d'antiguitat a l'empresa es tindrà dret a un període d'excedència no inferior als 4 mesos , ni superior als 5 anys.

Condicions laborals (protecció jurídica)

Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Conflictes: Tres formes d'evitar-los i/o solucionar-los		1.- Negociació Col·lectiva. 2.- En cas de discrepàncies recomanem la solució per la via del TLC. Art. 6. f) Conciliació i Mediació en conflictes sorgits per motiu de discriminació per raó de gènere i igualtat d'oportunitats. 3.- Art 138.bis LPL: En cas de judici la via és urgent, amb tramitació preferent, assenyalada en 5 dies i amb sentència dictada en 3 dies.
Nul·litat de la extinció per causes objectives	Serà nul·la la decisió d'extinció del contracte per causes objectives per part de l'empresari durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment.	S'incrementa, a l'incloure el risc durant la lactància natural, malalties causades per l'embaràs, part o lactància natural, la paternitat, el de las dones víctimes de violència de gènere per l'exercici dels seus drets y el dels treballadors després de reintegrar-se al treball després d'una suspensió del contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment durant els nou mesos posteriors al mes en que es va produir la suspensió.
Nul·litat de l'acomiadament	Será nulo el despido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogida.	S'incrementa a l'incloure el risc durant la lactància natural, malalties causades per l'embaràs, part o lactància natural, la paternitat, el de las dones víctimes de violència de gènere per l'exercici dels seus drets y el dels treballadors després de reintegrar-se al treball després d'una suspensió del contracte per maternitat, paternitat, adopció o acolliment durant els nou mesos posteriors al mes en que es va produir la suspensió.
Acomiadament disciplinari	No existia	S'inclou com a nou supòsit l'assetjament sexual, tant per a l'empresari com per a les persones que treballin a l'empresa, a més de l'assetjament per origen racial o ètnic, religiós o confessional, discapacitats, edat o orientació sexual.
Tutela judicial	No existia	S'estableix que per els supòsits de jornada reduïda per lactància o guarda legal, així com els de contracte de temps parcial per maternitat, el salari que s'ha de tenir en compte serà el que hagués correspost sense tenir en compte la reducció.
Indemnitzacions	No existia	S'estableix que per els supòsits de jornada reduïda per lactància o guarda legal, així com els de contracte de temps parcial per maternitat, el salari que s'ha de tenir en compte serà el que hagués correspost sense tenir en compte la reducció.

Representants dels treballadors

Drets dels treballadors	Abans 	Ara
Contingut dels convenis col·lectius	No existia.	S'estableix com a nou supòsit el deure de negociar mesures en matèries d'igualtat de tracte i d'oportunitat, entre homes i dones, o en el seu cas plans d'igualtat que poden millorar la legislació vigent.
Drets	No existia.	S'inclou el dret a rebre, com a mínim un cop l'any, les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, informacions sobre les mesures que s'han adoptat per fomentar la igualtat entre homes i dones i en cas d'haver fet els plans d'igualtat, l'aplicació d'aquests.
Deures	No existia.	El deure de fer una labor de vigilància, del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes, així com col·laborar amb la Direcció de l'empresa en l'establiment i posada en marxa de mesures de conciliació.



GRAUS DE CONSANGUINITAT

