

**LEY ORGÁNICA
PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES
(Ley 3/2007, de 22 de marzo; BOE, 23 marzo)**

MATERNIDAD		
Derechos	Antes de la Ley de Igualdad	Con la Ley de Igualdad
Duración del permiso y prestación	16 semanas o 18 por parto múltiple. Cuantía del 100 % de la Base Reguladora del salario de la trabajadora	Se mantiene la misma duración. Se amplía a 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos con discapacidad. En caso de fallecimiento del hijo el período de suspensión NO se ve reducido.
Partos prematuros	Se computa el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato (no se tienen en cuenta las primeras 6 semanas)	En los partos prematuros con falta de peso y/o hospitalización del neonato a partir de los 7 días hasta un máximo de 13 semanas NO se computan a efectos de duración del permiso por maternidad
Disfrute por el padre	Solo por cesión de la madre de todo o parte del permiso, salvo las 6 primeras semanas. También en caso de fallecimiento de la madre	Se mantiene igual. En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá acogerse al permiso, independientemente de la situación laboral de la madre.
Cotización necesaria para tener derecho a cobrar la prestación	180 días cotizados en los 5 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida para las madres trabajadoras	Para las madres menores de 21 años no se exige cotización previa. Para las 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 su vida laboral. Para las madres mayores de 26 años se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida ó 360 días en toda su vida laboral
Cuando no existe cotización previa	No se reconocía el derecho	Subsidio no contributivo equivalente al 100 % del IPREM, durante las 6 primeras semanas (42 días naturales). Para el año 2007: un total de 698,88 euros.
Prestación por riesgo durante el embarazo	Cantidad equivalente al 75 % de la Base Reguladora por contingencias comunes del salario de la trabajadora	La cantidad se eleva al 100 %
Cotización para la jubilación o incapacidad permanente	No se reconocía	Para las trabajadoras solicitantes de prestación por jubilación o incapacidad permanente se les reconocen 112 días cotizados por cada parto de un solo hijo y 14 días más a partir del 2º hijo en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado
Exámenes prenatales y preparación del parto	Permiso remunerado a la trabajadora, a cargo de la empresa, por el tiempo indispensable.	Se mantiene igual

PATERNIDAD

Derechos	Antes de la Ley de Igualdad	Con la Ley de Igualdad
Duración del permiso y cuantía de la prestación	No se reconocía ningún derecho	13 días ininterrumpidos ó 26 si se disfruta a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa. 2 días más en caso de parto o adopción múltiple por cada hijo a partir del segundo. Este permiso, si no se disfruta se pierde
Cotización necesaria para tener derecho a cobrar la prestación	No se reconocía ningún derecho	Tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores a aquel en que se produzca el nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.
Destinatarios del permiso	No se reconocía ningún derecho	Padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen de la Seguridad Social
Disfrute del permiso	No se reconocía ningún derecho	Puede 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
Desempleo	No se reconocía ningún derecho	El tiempo del permiso por paternidad NO se descuenta de la prestación por desempleo
Entrada en vigor	No se reconocía ningún derecho	Para nacimientos, adopciones y acogimientos, a partir del 24 de marzo de 2007.

LACTANCIA

Derechos	Antes de la Ley de Igualdad	Con la Ley de Igualdad
Prestación por riesgo durante la lactancia natural	No se reconocía ningún derecho	Cantidad equivalente al 100 % de la Base Reguladora por contingencias comunes del salario de la trabajadora. Se reconoce el riesgo durante la lactancia de hijos menores de 9 meses si las condiciones de trabajo influyen en la salud de la madre o el niño y así se acredita.
Disfrute por ambos progenitores	Podían disfrutar este derecho indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen	Se mantiene igual
Acumulación del permiso	No se reconocía ningún derecho, salvo que constase en Convenio Colectivo	Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa
Ausencia del puesto de trabajo o reducción de jornada	1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en dos fracciones de media hora cada una, o una reducción en media hora de la jornada laboral, al principio o al final de la misma	Se mantiene igual En los supuestos de partos múltiples el permiso se incrementa proporcionalmente.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Derechos	Antes de la Ley de Igualdad	Con la Ley de Igualdad
Permiso retribuido a cargo de la empresa	15 días por matrimonio. 2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad i afinidad. Cuando se necesite desplazamiento, el permiso será de 4 días	Se mantiene la misma duración del permiso, ampliándose a intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.
Adaptación de la jornada por motivos personales o familiares	No se reconocía ningún derecho	Puede adaptarse la duración y la 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 se establezcan en convenio, o por acuerdo con la empresa.
Guarda legal. Reducción de la jornada por motivos familiares	Para el cuidado de menores de 6 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, y para familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, se puede reducir la jornada con disminución del salario entre 1/3 y la mitad de la misma. Por esta situación NO se contempla el incremento en las cotizaciones a la Seguridad Social	Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, y para familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, se puede 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 %; es decir,, como si no se hubiesen acogido a la reducción de la jornada. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares.
Excedencias a) Por cuidado de hijos b) Por cuidado de familiares c) Excedencia voluntaria	a) Derecho a un periodo no superior a 3 años, teniendo derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año, considerándose este periodo como cotizado a efectos de la Seguridad Social. b) Se tenía derecho a un periodo no superior a 1 año, para el cuidado de familiares que no podían valerse por sí mismos y que no desempeñasen actividad retribuida, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad c) Siempre que se tuviera al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tenía derecho a una excedencia no inferior a 2 años ni superior a 5 años	a) El mismo derecho anterior. Además se contemplan los casos de acogimiento familiar de forma provisional. Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada por motivos familiares, las cotizaciones realizadas durante la misma se computan incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción Esta misma situación se tiene en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o de extinción del contrato de trabajo. b) Se amplía a 2 años este periodo. c) Siempre que se tuviera al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tiene derecho a una excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años

Vacaciones	Se establecía el disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural, salvo que la negociación colectiva reconociese algo diferente o por acuerdo con la empresa	Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato e trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda
------------	--	---

PROTECCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES		
Derechos	Antes de la Ley de Igualdad	Con la Ley de Igualdad
Nulidad de la extinción por causas objetivas	Trabajadores durante la suspensión el contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento. Será nula la decisión extintiva del empresario	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 las trabajadoras después de haberse incorporado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los 9 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 9 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 razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
Tutela		Se incluye como nuevos supuesto las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Indemnizaciones		En los supuestos de jornada reducidas por lactancia o guarda legal, así como para los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, para las indemnizaciones el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.

DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA		
Derechos	Antes de la Ley de Igualdad	Con la Ley de Igualdad
Para la negociación colectiva	Artículo 64 Estatuto Trabajadores	Se establece como nuevo supuesto el “deber de negociar” medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de trato en el mercado de trabajo y e oportunidades entre mujeres y hombres y/o, en su caso, planes de igualdad
Derechos	Artículos 64 Estatuto Trabajadores	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, participación en el diagnóstico, elaboración y evaluación del mismo,.
Deberes	Artículo 64 Estatuto Trabajadores	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.

Nota.-

La Ley completa se encuentra en la página web de FSIE: www.fsie.es

