



la ley de igualdad y las mejoras en el empleo

Ley Orgánica 3/2007
de 22 de marzo,
para la igualdad efectiva
de mujeres y hombres



www.ugt.es

índice

01_introducción

03_maternidad

05_paternidad

06_lactancia

07_conciliación de la vida personal, laboral y familiar

09_mejoras en las condiciones laborales

10_desempleo

11_negociación colectiva

12_representantes de las trabajadoras y trabajadores

introducción

Las dificultades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, la segregación ocupacional, la discriminación salarial, las dificultades para promocionar a puestos de responsabilidad, el mayor desempleo femenino, las dificultades para conciliar vida laboral y vida familiar, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género, muestran como la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres es, todavía hoy, una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende remover con el fin de erradicar, los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres, tratando de incidir en el ámbito laboral. Para ello establece una serie de medidas directas e indirectas, dotando a mujeres y hombres de nuevos derechos laborales y mejorando algunos de los que ya existían. Pero también promueve que la acción sindical pueda participar de una forma más directa en la consecución de la igualdad real en el seno de las empresas, dotándola de nuevos instrumentos de negociación para alcanzar dichos objetivos, como el deber de negociar planes de igualdad en las empresas y la posibilidad de introducir medidas de acción positiva a través de la negociación colectiva.

En UGT venimos luchando desde hace años contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, y por ello sentimos una enorme satisfacción, porque esta ley recoge muchas de nuestras reivindicaciones. Nuestro sindicato ha adquirido el compromiso de difundir ampliamente su contenido y desarrollar aquellos aspectos que la ley deja a la negociación colectiva, implicándonos como representantes sindicales, en todos los aspectos relacionados con la formación y el empleo en igualdad. Pero no

es menos cierto que necesitamos incorporar un mayor número de mujeres a nuestra organización. Mujeres que defiendan sus derechos y los del resto de trabajadores y trabajadoras en el ámbito de la empresa junto al resto de compañeros de las secciones sindicales, mujeres que se afilien y participen en los procesos electorales, formando parte de las candidaturas de UGT, y sean elegidas delegadas de personal, miembros de comités de empresa o miembros en las juntas de personal en el ámbito del empleo público, que formen parte de las mesas negociadoras de los convenios colectivos, donde se deciden las condiciones laborales que rigen una actividad laboral determinada. Desde UGT pensamos que ésta es la manera más eficaz de alcanzar un equilibrio en las relaciones laborales y las mismas oportunidades para todos y todas, implicándonos trabajadoras y trabajadores por igual, en la reivindicación de nuestros intereses y en la defensa de nuestros derechos.

La Ley de Igualdad incorpora nuevos derechos laborales y mejora parte de los que existían con anterioridad, modificando para ello diversas leyes, entre ellas el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social o la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

A lo largo de las páginas siguientes desarrollamos el contenido de estos derechos, determinando cómo quedan una vez aprobada la LOIEMH.

maternidad

(Este apartado está referido a las trabajadoras o al progenitor que acceda al permiso de maternidad).

Duración del permiso: en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos e hijas, se tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por la Seguridad Social, de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del 2º, en caso de parto, adopción o acogida múltiple. También se amplía en 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad. En caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso o necesite permanecer hospitalizado por un periodo superior a 7 días, se amplía el permiso hasta un máximo de 13 semanas. En este último caso la madre podrá iniciar el permiso de maternidad a partir del alta hospitalaria, excluyendo las 6 semanas posteriores al parto. (art. 48.4 y 48.5 E.T.)

Cuantía de la prestación económica: la cuantía de la prestación será equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, de la trabajadora. (art. 133 quáter LGSS)

Acceso a la prestación: para acceder a la prestación por maternidad, para las madres trabajadoras menores de 21 años no se exige cotización previa. A las madres entre 21 y 26 años se les exige tener cotizados 90 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida, o 180 días en toda la vida laboral. A las madres mayores de 26 años se exige tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral. (art. 133 ter LGSS)

Subsidio especial: sólo en los casos de parto. Cuando la madre trabajadora no tenga el periodo de cotización suficiente para acceder a la prestación, tendrá derecho a un subsidio por 42 días (6 semanas) con una cuantía equivalente al 100% del IPREM, previsto en cada momento. (art. 133 septies LGSS)

Disfrute por el padre o el otro progenitor: podrá hacer uso de éste permiso en los siguientes casos:

- Por cesión de la madre trabajadora de todo o parte del permiso salvo las 6 semanas posteriores al parto. (art. 48.4 ET)
- Por fallecimiento de la madre independientemente de su situación laboral. (art. 48.4 ET)
- En los casos en que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad. (art. 48.4 E.T.)
- En los casos de adopción internacional el permiso podrá distribuirse en su totalidad entre ambos progenitores y podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. (art. 48.4 ET)

Permisos especiales: los permisos necesarios para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se mantienen como tiempo retribuido por la empresa. (art. 37.3 ET)

Riesgo por embarazo: cuando la trabajadora embarazada realice una actividad que suponga algún riesgo para la salud del feto y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, ésta podrá suspender su actividad por riesgo durante el embarazo recibiendo una prestación equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias comunes. (art. 26.1 LPRL y 135 LGSS)

Periodos de cotización asimilados por parto: las madres trabajadoras solicitantes de una pensión de jubilación o de incapacidad permanente verán incrementados sus periodos de cotización en 112 días por cada parto de un solo hijo o hija y en 14 días más a partir del 2º en caso de parto múltiple, salvo que durante ese tiempo hubieran estado cotizando. (Disp. Adic. Cuadragésima LGSS)

Mejora condiciones de trabajo: las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la baja de maternidad o paternidad. (art. 48.4 E.T.)

paternidad

(Este apartado está referido a los trabajadores o al progenitor que acceda al permiso de paternidad).

Duración del permiso: en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos e hijas se tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido por la Seguridad Social, de 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del 2º, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. Este permiso es independiente del que el padre trabajador pudiera disfrutar, por cesión de la madre trabajadora de parte del permiso de maternidad. Es un permiso exclusivo del padre trabajador y no puede ser cedido a la madre en ningún caso. (art. 48 bis ET)

Forma de disfrute: el permiso podrá disfrutarse desde el día en que finalice el permiso por nacimiento de hijos e hijas reconocido en el convenio colectivo y hasta que finalice el permiso de maternidad. Podrá disfrutarse a jornada total o parcial y deberá comunicarse a la empresa con la debida antelación. (art. 48 bis ET)

Cuantía de la prestación económica: durante el disfrute del permiso, el trabajador recibirá una prestación económica retribuida por la Seguridad Social, equivalente al 100% de su base reguladora correspondiente. (art. 133 decies LGSS)

Acceso a la prestación económica: para acceder a la prestación se exige tener cotizado 180 días en los 7 años anteriores a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento, o 360 días en toda la vida laboral. (art. 133 nonies LGSS)

lactancia

Forma de disfrute: las trabajadoras por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. (art. 37.4 ET)

Riesgo por la lactancia natural: se establece una nueva prestación de riesgo por lactancia natural, para los casos en los que la madre trabajadora esté dando de lactar de forma natural y corra algún riesgo su salud o la del neonato. La cuantía de esta prestación es equivalente a la prestación por maternidad –100% de la Base Reguladora por Contingencias Comunes–. (art. 26.4 LPRL y art. 135 ter LGSS)

conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Adaptación de jornada: los trabajadores y trabajadoras podrán 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 negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa, respetando lo previsto en la misma (art. 34.8 ET).

Permisos retribuidos: se establecen 2 días de permiso retribuido por la empresa en los casos de nacimiento de hijos o hijas, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días. (art. 37.3b ET)

Vacaciones: cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda. (art. 38.3 ET)

Reducción de jornada por guarda legal: 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 (art. 37.5 ET y art. 180.3 LGSS).

Excedencia por cuidado de hijos e hijas: se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor. Podrá disfrutarse de forma fraccionada (art. 46.3 ET). Considerándose los dos primeros años como tiempo de cotización efectiva a la Seguridad Social. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional. Se mantiene el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y los dos restantes se tendrá derecho a un puesto de similar grupo profesional o categoría equivalente. (art. 180.1 LGSS)

Excedencia por cuidado de familiares: se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por si mismo y no desempeñen actividad retribuida, considerándose el primer año como tiempo cotizado a la Seguridad Social. Se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y el año siguiente se tendrá derecho a un puesto de similar grupo profesional o categoría equivalente. Podrá disfrutarse de forma fraccionada. (art. 46.3 ET)

Incremento en las cotizaciones: 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. (art. 180.4 LGSS)

Excedencia voluntaria: siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. (art. 46.2 ET)

mejoras en las condiciones laborales

Nulidad del despido: será nulo el despido de los trabajadores y las trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, riesgo por lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, mujeres víctimas de violencia de género durante el ejercicio de sus derechos de protección y el de los trabajadores y trabajadoras 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. (art. 108.2 LPL)

Nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas: será nula la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas que coincidan en el tiempo con alguna de las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior. (art. 122.2 LPL)

Indemnizaciones: en los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial que tengan como origen del mismo la conciliación de la vida familiar y laboral, el salario a tener en cuenta para las indemnizaciones será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada. (disposición adicional decimoctava ET)

Compatibilidad de indemnizaciones: en los casos de vulneración de algunos de los derechos relacionados con la maternidad o la paternidad reconocida por sentencia judicial, se tendrá derecho a una indemnización sobre cuya cuantía deberá pronunciarse el juez o la jueza y que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de acuerdo con lo establecido en el ET. (art. 180.1 y 181 de la LPL)

desempleo

Cotización efectiva: se considera como período de cotización efectiva, para acceder a prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad y paternidad, el periodo de maternidad o paternidad que se esté disfrutando cuando se extingue el contrato, o que se inicie durante la prestación por desempleo. (art. 124.6 LGSS)

Cuantía de prestaciones: al calcular las cuantías de prestaciones por desempleo, en los casos que se haya disfrutado una reducción de jornada por cuidado de hijos u otros familiares, hijos prematuros y víctimas de violencia de género, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial. (art. 211.5 LGSS)

Subsidio asistencial: el subsidio por desempleo del nivel asistencial, será idéntico para los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo. (art. 217.1 LGSS)

negociación colectiva

Acciones positivas: se reconoce la posibilidad de establecer acciones positivas en la negociación colectiva en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación para las personas del sexo menos representado, igualmente se establece la puesta en marcha de Planes de Igualdad en las empresas. (art.17.4 y 17.5 ET).

Deber de negociar: sin perjuicio de la libertad de las partes, para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y en empresas de más de 250 trabajadores Planes de Igualdad. (art. 85.1 ET).

representantes de las trabajadoras y trabajadores

Derecho de Información: los comités de empresa tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres, medidas de igualdad adoptadas, planes de igualdad y aplicación de los mismos. (art 64. 1 ET)

Deber de prevención: los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. (art. 48.2 LOIEMH)

Conclusiones: sin duda todos estos nuevos derechos van a suponer un cambio en las relaciones laborales entre empresas y trabajadores, pero sobre todo suponen un revulsivo en la conciliación de la vida familiar y laboral, hasta ahora no conocido en nuestro país, lo que significa nuevas oportunidades para la incorporación de más mujeres al mercado de trabajo y la mejora de las condiciones laborales de las que ya están insertas en el mismo.



con la colaboración de:

