

NOTA INFORMATIVA PARA TODOS LOS TRABAJADORES

LEY ORGANICA DE IGUALDAD LABORAL

El pasado día 23 de marzo de 2007 ha sido publicada en el B.O.E. la nueva ley de igualdad laboral. La ley incorpora nuevas medidas laborales y de Seguridad Social contempladas.

Ésta ley tiene como objetivo conseguir la igualdad en un ámbito donde, hasta ahora, son visibles las desigualdades entre mujeres y hombres.

En materia laboral las principales disposiciones que adopta el texto son:

- ◆ El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. El convenio actual establece que se podrá acumular la lactancia en 14 días.
- ◆ Amplía el derecho a reducir la jornada por guarda legal para cuidado de hijos menores. Antes era hasta los seis años y ahora se amplía hasta los ocho años. La reducción de jornada puede ser entre un octavo y la mitad de la jornada que viniera realizando.
- ◆ El derecho al disfrute de las vacaciones anuales aunque por diferentes motivos (incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y permiso por maternidad) fuera imposible hacerlo en el año natural, se disfrutará al año siguiente.
- ◆ La posibilidad del disfrute fraccionado en las excedencias tanto las maternales que son de tres años, como en las excedencias de dos años para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, que por razones de; edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos.
- ◆ Los y las trabajadoras tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.
- ◆ En el supuesto de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural la trabajadora percibirá una prestación económica correspondiente al 100% de la base reguladora.
- ◆ El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.

- ◆ El permiso de maternidad se mantendrá aunque falleciera el hijo.
- ◆ La **ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado**. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.
- ◆ El **reconocimiento de un permiso de paternidad** de trece días en los casos de: nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. Es una suspensión de contrato que deberá comunicarse a la empresa, La seguridad social será quién abone el permiso de paternidad. En el convenio se recoge cinco días de permiso retribuido, en los artículos. 38.d y 38.h.1.
- ◆ El **permiso de paternidad** de trece días se **puede coger**, o bien desde que finalice los permisos retribuidos previstos en el convenio y hasta que finalice de la baja maternal de la madre, o a continuación de la finalización de la baja maternal.
- ◆ El **establecimiento de un deber de negociar planes de igualdad** en los convenios de ámbito empresarial. En la negociación colectiva ello significa el deber de negociar las siguientes cuestiones:
 1. **Medidas dirigidas a promover la igualdad** de trato entre mujeres y hombres.
 2. **Planes de igualdad** en las **empresas** de más de **250 trabajadores**. Se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, para lograr alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.
 3. **El reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo**.

Estas son básicamente las nuevas cuestiones más relevantes que se desprenden de la nueva ley de igualdad, no obstante seguiremos informando