

La Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

(Ley Orgánica, 3/2007 de 22 de marzo) garantiza los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo

CC.OO. valora la aprobación de la esta Ley en la que el sindicato ha participado activamente con propuestas que han supuesto una mejora fundamental de la norma. Considera que con ella se da un paso fundamental en el logro de un marco normativo que garantice de forma efectiva los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Con esta Ley se está asegurando la protección y garantía de derechos e impulsando la **intervención sindical** frente a la discriminación y a favor de la igualdad.

En su puesta en práctica, CCOO desarrollará medidas concretas a favor de la igualdad de mujeres y hombres en las empresas y en la administración en el marco de la **Negociación Colectiva**, como la eliminación de las cláusulas que discriminan a las mujeres en los convenios o Estatutos. Merece especial atención la obligación de negociar planes de igualdad para todas las empresas de más de 250 trabajadoras que inicien el proceso de negociación de convenios colectivos.



www.extremadura.ccoo.es

Comisiones Obreras en Extremadura

Mérida
Unión Regional de CC.OO. Extremadura
Avda. Juan Carlos I, nº 47
06800 – Mérida
Tel.: 924 31 99 61
Fax: 924 30 19 25

Badajoz
Avenida Ramón y Cajal, 4
06001- Badajoz
Tel.: 924 22 32 48
Fax: 924 22 48 66

Cáceres
C/ General Yagüe, 2
10001- Cáceres
Tel.: 927 21 07 37
Fax: 927 24 47 98

Plasencia
Duque de Ahumada
10600 Plasencia (Cáceres)
Tel.: 927 42 24 66
Fax: 927 41 07 08

Zafra
Fontanilla 14-A
06300 - Zafra (Badajoz)
Tel. y Fax: 924-55 32 02

Almendralejo
Plaza Extremadura
06200 – Almendralejo (Badajoz)
Tel. y Fax: 924 67 18 07

Don Benito
Donoso Cortés 33
06400- Don Benito (Badajoz)
Tel. y Fax: 924 80 20 80

Calamonte
El Pilar, 13
06810 – Calamonte (Badajoz)
Tel. 924 32 38 56

Coria
Almanzor, 7
10800 - Coria (Cáceres)
Tel. y Fax: 927 50 06 42

Navalmoral de la Mata
Avda Constitución s/n
10300- Navalmoral de la Mata (Cáceres)
Tel. 927 53 19 97
Fax. 927 53 46 35

Miadas
Avda Trujillo, 39
10100 – Trujillo (Cáceres)
Tel. 92716 14 15

CCOO 
comisiones obreras
de extremadura

CCOO 
comisiones obreras
de extremadura

Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS



Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

FUNCIONARIAS Y FUNCIONARIOS

Permisos

- Se establece la posibilidad de reconocer **permisos por el tiempo indispensable** para atender deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Se amplía la duración del permiso de la funcionaria por lactancia hasta los doce meses de la hija o hijo menor (antes nueve meses). Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Se amplía el tiempo de ausencia del trabajo en los supuestos de recién nacidos prematuros u hospitalizados** a continuación del parto, a un máximo de dos horas, percibiendo las retribuciones íntegras.
- Se reconoce, además, el derecho a la reducción de la jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de las retribuciones, en los casos de recién nacidos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

- Se amplia la posibilidad de reducir la jornada por razones de guarda legal para el cuidado directo a los menores de 12 años.** (antes menores 6 años)
- Se reconoce el derecho a reducir hasta el 50% de la jornada laboral durante el plazo máximo de un mes para el cuidado**, por enfermedad muy grave, de un familiar en primer grado, sin disminución de las retribuciones. Si se reconoce a más de un titular se prorratea su disfrute entre ellos, respetando el plazo máximo.

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, con el descanso por maternidad o con el permiso por paternidad.

Excedencias

- Se amplia hasta tres años (antes uno) el periodo de excedencia para atender al cuidado** de un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

- El periodo de permanencia en excedencia por cuidado de familiar **se computa a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.** Durante este periodo, también, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
- Se amplia a dos años (antes uno) la reserva del puesto de trabajo** en los supuestos de excedencia por cuidado de cada hija o hijo y de familiar a su cargo. Transcurrido este periodo la reserva se mantiene a un puesto de igual nivel y retribución en la misma localidad.
- Se establece el derecho de la funcionaria a percibir las retribuciones íntegras durante los dos primeros meses de excedencia por razón de violencia de género.

Permiso por paternidad

- Se amplía el permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o hijo **hasta 15 días** (antes 10 días).
- Este permiso se ampliará de forma progresiva y gradual durante los seis años siguientes a la entrada en vigor de la Ley, 24 de marzo de 2007, hasta alcanzar las 4 semanas.
- Se reconoce la posibilidad de acudir a los cursos de formación que convoque la Administración durante los periodos de permiso por parto, adopción o acogimiento.
- 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 a continuación del parto.
- Se elimina el límite de edad del menor para poder disfrutar el permiso por maternidad en los supuestos de adopción, acogimiento, preadoptivo o permanente, y acogimiento simple de duración no inferior a un año. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute del mismo.
- El permiso por maternidad se amplía en dos semanas más para los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido. Si ambos progenitores trabajan, este periodo se distribuirá a su elección, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre ininterrumpidamente.
- 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.

Permiso por maternidad, adopción y acogimiento

- Se reconoce la posibilidad de disfrutar de un permiso de hasta 2 meses, con percibo de las retribuciones básicas, para los supuestos de adopción internacional que requiera el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada.
- Las reglas para el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento, se extienden a los supuestos de acogimiento simple superior a un año.
- El periodo de permanencia en la situación de permiso por parto o maternidad, se computa como servicio efectivo a todos los efectos.
- Se garantiza la reincorporación al mismo puesto de trabajo tras el disfrute de este tipo de permisos y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.
- 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.

Las modificaciones introducidas por la Ley orgánica para la igualdad en la Ley 30/1984, son aplicables a las situaciones originadas y vigentes a 1 de enero de 2006

SALUD LABORAL

Riesgo durante el embarazo

- Se reconoce, igualmente, a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (MUFACE), la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante el embarazo cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo .
- Durante el periodo de licencia se garantizarán todos los derechos económicos de la funcionaria.
- La licencia por riesgo durante el embarazo tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.

Riesgo durante la lactancia

- La licencia por riesgo durante la lactancia natural de hijas e hijos menores de nueve meses tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal.
- Se reconoce a las funcionarias incluidas en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo (**MUFACE**), la posibilidad de concederles licencia por riesgo durante la lactancia cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, de la hija o hijo.
- Durante el periodo de licencia, se garantizarán todos los derechos económicos de la funcionaria.