

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

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



comisiones obreras
de extremadura

Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

NUEVOS DERECHOS PARA
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
REGULADOS POR CONVENIO COLECTIVO



comisiones obreras
de extremadura

Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

NUEVOS DERECHOS PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES REGULADOS POR CONVENIO COLECTIVO

Jornada de trabajo

- Se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.
- Esta adaptación de la jornada se realizará en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

Permisos

- Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días, **en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización** de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.
- La duración del permiso de lactancia, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- El permiso de lactancia **se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva, si se recoge en convenio o por un acuerdo con la empresa.**



- Se podrá **reducir la jornada laboral entre un octavo (antes un tercio) y la mitad para el cuidado** de un menor de ocho años (antes seis años) o persona con discapacidad, con la disminución proporcional del salario.

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 o con el descanso por maternidad.

Excedencias

- El trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una **excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses** (antes el mínimo eran dos años).
- Se reconoce la posibilidad de **disfrutar de forma fraccionada la excedencia por cuidado** de hijo o hija y de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- La excedencia por cuidado de hijo o hija se extiende a los supuestos de acogimiento provisional.
- La excedencia por cuidado de un familiar puede ser de hasta 2 años** (antes un año).
- La excedencia por cuidado de hijo o hija** o de un familiar hasta un segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, **se considera periodo cotizado.**



Permiso por maternidad

- El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.
- La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.
- 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.
- 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 superior a siete días a continuación del parto.
- El permiso por maternidad se amplía en 2 semanas más para los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido.
- Se flexibilizan los requisitos de cotización para el reconocimiento de la prestación económica por maternidad:
 - No se exige un periodo mínimo de cotización para las trabajadoras y trabajadores menores de 21 años.
 - Para las trabajadoras y trabajadores con edad entre 21 y 26 años sólo se les exige 90 días de cotización dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda su vida laboral.
 - Si se es mayor de 26 años se exigen 180 días en los 7 años inmediatos anteriores, o 360 días en toda su vida laboral.
 - Las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho en el caso de parto a una prestación económica por maternidad de 42 días.
- Cuando se esté disfrutando del permiso de maternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

Permiso por paternidad

- Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de **13 días ininterrumpidos** en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 2 días o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.
- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.
- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.
- Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso por paternidad será de 4 semanas.
- En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.
- En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.



SALUD LABORAL

Riesgo durante el embarazo

- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo, que pasa a ser del 100% de la base reguladora (antes era del 75%).

Riesgo durante la lactancia natural

- Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de un hijo o hija menor de nueve meses cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o de la hija o hijo y así conste acreditado.
- Esta situación puede dar lugar al cambio a un puesto de trabajo exento de riesgo o, en su caso, a la suspensión del contrato de trabajo.
- Para los supuestos de suspensión del contrato por esta causa, se crea una prestación económica, que consiste en un subsidio equivalente al previsto para la prestación por riesgo durante el embarazo.
- Esta prestación se extingue en el momento en que la hija o hijo cumpla la edad de nueve meses o, en su caso, cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.
- El tiempo que la beneficiaria esté percibiendo esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

