

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES QUE INCORPORA LA LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (BOE viernes, 23 de marzo de 2007)

SITUACIÓN PROTEGIDA	DERECHO DEL TRABAJADOR O LA TRABAJADORA	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	TRAS LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD
MATERNIDAD	DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	16 semanas de permiso o 18 por parto múltiple . Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.	Se mantiene la misma duración, pero se amplía a 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad . En el supuesto del fallecimiento del hijo/a el periodo de suspensión no se vera reducido.
	DISFRUTE POR EL PADRE	Sólo 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 y en caso de fallecimiento de la madre podrá acogerse al permiso, independientemente de la situación laboral de la misma.
	EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO	Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo indispensable.	Se mantiene igual
	PARTOS PREMATUROS	Se computará el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato (no se tendrá en cuenta las primeras 6 semanas)	En los supuestos de 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 computaran a efectos de la duración del permiso por maternidad.
	REQUISITO DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN	Se exigían 180 días cotizados en los 5 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida para todas las madres trabajadoras.	Se flexibilizan los requisitos de cotización previa. Quedando así: - Madres menores de 21 años no se exige cotización previa alguna . - Madres entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o

			<p>acogida, ó 180 días en toda la vida laboral.</p> <p>- Madres mayores de 26 años se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 365 días en toda la vida laboral.</p>
	SI NO EXISTE COTIZACIÓN PREVIA	No se reconocía el derecho	Subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM , durante las 6 primeras semanas (42 días naturales) (para 2007 698,88 • total)
	PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	Cantidad equivalente al 75% de la Base Reguladora por contingencias comunes del Salario de la trabajadora	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora por contingencias comunes del Salario de la trabajadora.
	RECONOCIMIENTO DE PERIODO COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE	No se reconoce	Para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente se les reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 sólo hijo/a y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.
PATERNIDAD	DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	No se reconoce	13 días ininterrumpidos o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la empresa en este último caso. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora por contingencias comunes del Trabajador.
	DISFRUTE POR LA MADRE	-----	No es posible. Es un permiso exclusivo de los padres, si no se disfruta se pierde.
	REQUISITOS DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN	-----	Se exige tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores a aquel en que se produzca el nacimiento, adopción o acogida, o 365 días en toda la vida laboral.
	DESTINATARIOS DEL PERMISO	-----	Padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen Especial de la Seguridad Social.
	FORMA DE DISFRUTE DEL PERMISO	-----	El permiso podrá 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.
LACTANCIA	PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	No se reconoce	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora por contingencias comunes del Salario de la trabajadora.
	DISFRUTE POR AMBOS PROGENITORES	Era un derecho que podían disfrutar indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen.	Se mantiene igual.
	ACUMULACIÓN	No se reconoce, salvo por Convenio colectivo	Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma.
	AUSENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA	Se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ hora c/u, o una reducción en ½ hora de la jornada laboral, al principio o final de la misma.	Se mantiene igual, y en los supuestos de parto múltiple en permiso se incrementara proporcionalmente
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR	ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES	No se reconoce	Se podrá 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 aquella.
	PERMISO RETRIBUIDO POR LA EMPRESA	2 días por nacimiento de hija/o, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días	Se mantiene este mismo permiso en su duración, pero se contempla una nueva situación, la "intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario" .

	<p>VACACIONES</p>	<p>Se establece el disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural, salvo que la Negociación Colectiva reconozca algo diferente o por acuerdo con la empresa.</p>	<p>Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda</p>
	<p>REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES</p>	<p>Para el cuidado de menores de 6 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 1/3 y la mitad de la misma. No se contempla el incremento en las cotizaciones a la SS por esta situación.</p>	<p>-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%, es decir como si no se hubiese acogido a la reducción de la jornada También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares.</p>
	<p>EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJAS/OS</p>	<p>Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año, considerándose este periodo como cotizado a efectos de SS.</p>	<p>Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años, considerándose estos periodos como tiempo cotizado a efectos de SS. Se contemplan los casos de acogimiento familiar de forma provisional. - Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada por motivos familiares, las</p>

			<p>cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.</p> <p>- Esta misma situación se tendrán en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.</p>
	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 1 año , para el cuidado de familiares que no puedan valerse por si mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	Se amplía a 2 años este periodo. Para las trabajadoras/os de la función pública esta excedencia podrá tener una duración hasta 3 años .
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 2 años ni superior a 5 años .	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años .
CONDICIONES LABORALES (PROTECCIÓN JURÍDICA)	NULIDAD DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS	Será nula la decisión extintiva del empresario 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 las trabajadoras/es después de haberse incorporado 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.
	NULIDAD DEL DESPIDO	Será nulo el despido de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo	Aumentan los supuestos y se incluyen además, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas

		por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento.	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/as 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.
	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 JUDICIAL	-----	Se incluye como nuevo supuesto las discrepancias en relación con el ejercicio de de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
	INDEMNIZACIONES	-----	Se establece que para las indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	-----	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 de oportunidades entre mujeres y hombres y/ o, en su caso, planes de igualdad.

	DERECHOS	-----	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	-----	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 .