

Estimados compañeros,

Como sabéis, porque se viene repitiendo en todos los medios de comunicación, el día 3 de marzo se firmó un anteproyecto de Ley de Igualdad.

Esta ley todavía no es de aplicación, se ha aprobado el anteproyecto en el Consejo de Ministros, pero ahora tiene que pasar por toda una serie de trámites, entre ellos el parlamentario con lo que **no se espera que se apruebe hasta finales de año.**

Mucho de lo que es ahora el anteproyecto de ley **es el resultado de las reivindicaciones hechas desde CC.OO.** Aunque desde la mesa de diálogo social se ha estado solicitando nuestra participación, lo cierto es que no nos lo han permitido hasta bastante tarde. Aún así, hemos conseguido modificar en bastantes cosas el anteproyecto que nos presentaron. Pero todavía hay cosas por pulir que se intentarán a través de los grupos parlamentarios.

Os exponemos un pequeño extracto de las modificaciones de la ley, con la valoración de la misma y con aquellas cosas que creemos hay que modificar, pero debéis tener en cuenta lo que os hemos comentado al principio, **que no está aprobada y que sufrirá modificaciones**

El resumen de las medidas laborales que se recogen en esta ley:

- ? **Deber de negociar medidas para promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres** en todos los convenios colectivos (propuesta sindical). También existirá el **deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores**, tanto en las que tengan convenio colectivo propio, como de forma articulada en las afectadas por un Convenio Sectorial.
- ? En cuanto a la lactancia se reconoce el **derecho a acumular el periodo de lactancia** pudiéndolo ejercer tanto el hombre como la mujer. **El despido será nulo durante el período de lactancia, de maternidad o paternidad en los nueve meses posteriores al parto.**
- ? Se reconoce en el Estatuto de los Trabajadores el derecho a adaptar el tiempo de trabajo para poder conciliar la vida personal y familiar con la laboral, en los términos que determine la negociación colectiva.
- ? **El disfrute del período de vacaciones podrá ser después de finalizado el año natural por motivos de embarazo, parto o lactancia.**
- ? **Permiso de paternidad** consistente en **suspensión del contrato durante 8 días ininterrumpidos** ampliable en dos días más por caja hijo a partir del segundo. Este es un permiso independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. Además el padre podrá disfrutar del permiso a lo largo de la suspensión por maternidad y no a continuación de los dos días de permiso por nacimiento de hijo.
- ? En el caso de **reducción de jornada**, ésta podrá ser menor de un tercio (**hasta un mínimo de 1/8**), y **se amplía hasta la edad de 8 años del o la menor**; no afectará a la base reguladora de la prestación por desempleo.
- ? Se reconoce una prestación no contributiva de las 6 semanas de descanso obligatorio a todos los trabajadores que no tengan el requisito de los 180 días de carencia, incluidas las del Régimen Especial de empleadas de hogar.
- ? **Se amplía la excedencia para el cuidado de mayores hasta un periodo de dos años**, y se aclara en el Estatuto la posibilidad de fraccionarla en uno o más períodos.
- ? Se le reconoce al padre la suspensión por maternidad en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo.
- ? La suspensión del contrato por maternidad se amplía en dos semanas en el supuesto de incapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido. El padre podrá acogerse a este derecho aunque la madre no trabaje.

Desde CC.OO. creemos que con esta ley:

1. Se transpone la correspondiente directiva europea a nuestra norma laboral.

2. Se establecen medidas para mejorar la posición de las mujeres en las empresas, para poder desarrollar acciones positivas, para eliminar discriminaciones.
3. Se avanza en la corresponsabilidad de los padres en las tareas de cuidado con la concesión de un permiso de paternidad.
4. Se avanza para que la maternidad/paternidad no se vea penalizada a efectos de cotizaciones y lagunas de la seguridad social.

Pero a pesar de todo esto, desde CC.OO también planteamos nuestro desacuerdo con:

1. La duración del permiso por paternidad. Reclamamos cuatro semanas
2. Que se siga manteniendo el requisito de cotización para la prestación por maternidad/paternidad.

Como veis, algunas de las medidas recogidas en este anteproyecto, coinciden con reivindicaciones que nuestra Sección Sindical en Getronics viene realizando en las plataformas de los últimos años en nuestro Convenio de Empresa. Por fin y desde un ámbito mucho mayor, que afectará a todos/as los trabajadores/as de este país, (como debía ser) CC.OO. ha sido capaz de incidir en el resultado de este anteproyecto, gracias a su participación en las mesas de negociación.

Una vez más, y a pesar de los "panfletos" de algunos, se demuestra que estando en las mesas de negociación se pueden alcanzar acuerdos, como en este caso, que pueden mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, ayudando poco a poco a que puedan conciliar su vida laboral y familiar.

Os mantendremos informados sobre los avances que se produzcan sobre la futura tramitación de esta Ley de Igualdad.

Un saludo.