comfia CC.OO.	**NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL MÁS SIGNIFICATIVAS DE LA LEY DE IGUALDAD (LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO)**
ASUNTO	**NOVEDAD**
Adaptación de jornada y vacaciones (Art. 38.3 del ET)	▪ Se recoge el **derecho a 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 establecidos en la negociación colectiva. ▪ Si **el periodo de vacaciones** en la empresa **coincide con IT (derivada de embarazo**), parto, lactancia o suspensión **se pueden disfrutar vacaciones aunque haya finalizado el año natural.**
Suspension por paternidad (Artº 48 bis del ET)	▪ **13 días ininterrumpidos de permiso por paternidad** (ampliables a 2 días mas por hijo en caso de parto múltiple) ▪ Es una **prestación de la Seguridad Social** para la que se requiere carencia: 180 días dentro de los 7 últimos años o 360 en la vida laboral. ▪ **Permiso independiente de la madre, y no acumulable.** ▪ Puede iniciarse durante el periodo de suspensión por maternidad de la madre o al finalizar dicha suspensión, y desde que finaliza el permiso por nacimiento de hijo. ▪ **Se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa.** ▪ Permanece la obligación de cotizar por parte de la empresa ▪ Es independiente del permiso de 2 ó 4 días por nacimiento de hijo del art. 37 ET (a cargo de la empresa)
Suspensión por paternidad/maternidad (Artº 48.5 del ET) (Artº. 45.1.d del ET)	▪ Se amplía en 2 semanas en caso de discapacidad. ▪ Si el bebe queda hospitalizado, el periodo de suspensión puede computarse a partir del alta, **salvo 6 semanas tras el parto de la madre.** ▪ Además, si el bebe está hospitalizado más de 7 días, se amplia el periodo de suspensión en tantos días como esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas. **(Artº 48.5 del ET)** ▪ No se reduce el permiso en caso de fallecimiento del bebe. ▪ En los casos de ADOPCIÓN o ACOGIMIENTO, se plantean dos fechas a partir de las cuales **la persona afectada, a su elección puede suspender su contrato de trabajo,** por las 16 semanas o lo que lo que le corresponda por parto múltiple: a partir de la resolución judicial o a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento provisional o definitivo. En ningún caso por el mismo menor se puede tener derecho a varios periodos de suspensión **(Artº. 45.1.d del ET)**
Reducción de jornada por hijo menor (Artº 37.5 del ET)	▪ **Se amplia la edad del menor a 8 años** para poder pedir reducción de jornada por este motivo. **(Artº 37.5 del ET)** ▪ **Se reduce a 1/8 la reducción mínima** de jornada. (el máximo permanece en ½) ▪ En caso de indemnización, ésta se calculará por el salario a jornada completa. (éste era ya un criterio jurisprudencial que se confirma por ley)
Permiso por lactancia (Artº 37.4 del ET)	▪ Se añade un aumento proporcional del tiempo de duración en caso de parto múltiple. ▪ **Se podrá sustituir el permiso diario por lactancia por su acumulación en jornadas completas.**
Excedencia por cuidado de hijos (Artº 46.3 del ET)	▪ **Se podrá disfrutar de manera fraccionada.** ▪ Por hombre o mujer (con limitaciones si ambos trabajan en la misma empresa). Máximo de 3 años.
Excedencia por cuidado de familiares (Artº 46.3 del ET)	▪ **Se amplia la duración de 1 a 2 años** ▪ Se puede disfrutar de forma fraccionada. ▪ Hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
Excedencia voluntaria (Artº 46.2 del ET)	▪ **Duración mínima pasa de 2 años a 4 meses.** ▪ Duración máxima continúa en 5 años. ▪ Se mantiene el requisito de 1 año de antigüedad

comfia CC.OO.	**NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL MÁS SIGNIFICATIVAS DE LA LEY DE IGUALDAD (LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO)**
ASUNTO	**NOVEDAD**
Suspensión – Riesgo durante embarazo o lactancia (Artº 26.2 LPRL y Artº 134 y 135 de la LGSS)	▪ Se mejora la prestación, al no exigirse periodo de carencia. La prestación consistirá en el 100% de la base reguladora del mes anterior y conforme a la base de contingencias profesionales. ▪ Duración máxima: hasta el nacimiento del hijo. En caso de riesgo durante la lactancia, hasta que el bebe cumpla 9 meses. ▪ Se mantiene la obligación de cotizar por parte de la empresa.
Negociación colectiva y Comités de Empresa (Artº 64, 85.1 y 85.2 del ET)	▪ **Obligación de negociar Planes de Igualdad con la representación de los trabajadores en empresas de más de 250 trabajadores.** ▪ Materias a negociar: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y ascenso, conciliación, prevención del acoso sexual, y del acoso por razón de sexo. ▪ Nuevo derecho de la Representación Legal de los Trabajadores a recibir, al menos anualmente, información relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, de las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y los resultados de la aplicación del Plan de Igualdad.
Prevención del acoso (Artº. 54.2.g ET)	▪ Todas las empresas deberán adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo. ▪ Nueva causa de despido. **(Artº. 54.2.g ET)**
Seguridad Social (Capítulo IV bis Título II y los artículos 38.1.c, 106.4, 124.6 de la LGSS)	▪ Reconocimiento de las prestaciones de permiso por paternidad y de riesgo durante la lactancia. ▪ El cómputo como periodo de cotización efectiva del permiso de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo o se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo. ▪ Ampliación a 7 años del periodo en que se debe haber cotizado 180 días para tener derecho a la prestación por maternidad (este derecho también se tendrá cuando se haya cotizado un año a lo largo de la vida laboral). Las trabajadoras menores de 21 años no tendrán que acreditar periodo previo de cotización (aunque sí estar dadas de alta en la Seguridad Social) para acceder a la prestación de maternidad. Las trabajadoras entre 21 y 26 años únicamente tendrán que acreditar un periodo de cotización de 90 días para tener derecho a la misma. ▪ Creación de un nuevo subsidio por maternidad para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínima para acceder a la prestación por maternidad. La cuantía de este subsidio será de un 100% del IPREM y su duración de 42 días naturales a contar desde el parto. ▪ Consideración, a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, como cotizada la jornada completa, en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de menores (durante los 2 primeros años) o familiares (durante el primer año). ▪ No descuento de la prestación por desempleo del tiempo del permiso de maternidad y paternidad, y la inclusión en los contratos formativos de la protección por paternidad.
Despido y Extinción del Contrato (Artº 53.4 y 54.2 del ET)	▪ Se considera **NULO** el despido efectuado durante el periodo de riesgo durante la lactancia natural, enfermedades derivadas del embarazo, parto o lactancia natural y paternidad. **(Artº 53.4 del ET)** ▪ También será **NULO** el despido de aquellos trabajadores/as que hayan solicitado o estén disfrutando los permisos de lactancia, en el caso de los hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados, reducción de jornada por guarda legal, excedencia por cuidado de hijo/a o familiares, trabajadoras víctimas de violencia de género y el de aquellos trabajadores/as tras reincorporarse al trabajo después de la maternidad, adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.