

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS QUE INCORPORA EL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

<u>SITUACIÓN PROTEGIDA</u>	<u>DERECHOS DE LOS TRABAJADORES</u>	<u>ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY</u>	<u>DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LA LEY</u>
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.	Se amplía la duración a 20 semanas en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos con discapacidad.
	REQUISITO DE COTIZACIÓN PREVIA PARA TENER DERECHO A PRESTACIÓN	180 días cotizados en los 5 años anteriores al nacimiento , acogida o adopción	-Madres menores de 21 años, no se exige cotización -Madres entre 21 y 26 años 90 días en los 7 años anteriores o 180 días en toda la vida laboral -Madres mayores de 26 años 180 días en los 7 años anteriores o 365 días en toda la vida laboral
	SI NO EXISTE COTIZACIÓN PREVIA	No se reconoce derecho	Derecho a subsidio no contributivo equivalente al 100% del IPREN durante las 6 primeras semanas.
	PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL	75% de la Base Reguladora	100% de la Base Reguladora

	EMBARAZO		
	RECONOCIMIENTO DEL PERIODO COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE	No se reconoce	Se reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 solo hijo y de 14 días mas a partir del segundo hijo en caso de parto múltiple
PATERNIDAD	DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	No se reconoce	13 días ininterrumpidos o 26 a tiempo parcial. 100% de la Base Reguladora.
	REQUISITOS DE COTIZACIÓN PREVIA	-----	180 días en los 7 años anteriores ó 365 en toda la vida laboral
	FORMA DE DISFRUTE DEL PERMISO	-----	Desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso de maternidad de la madre.
LACTANCIA	PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	No se reconoce	100% de la Base Reguladora
	ACUMULACION DEL PERMISO DE LACTANCIA	No se reconoce	Se podrá acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o acuerdo con la empresa.
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 jornada para hacer efectivo el derecho de conciliación en los términos que establezca la Negociación Colectiva o Acuerdo con la empresa.
	PERMISO RETRIBUIDO POR LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> - 2 días por nacimiento de hijo - 2 días por fallecimiento enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o 4 días cuando se necesite desplazamiento 	Se contempla una nueva situación que es la intervención quirúrgica que no requiera hospitalización
	VACACIONES	Se establece el disfrute obligatorio de las vacaciones dentro del año natural	Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia se podrán disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural
	REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL	Para el cuidado de menores de 6 años, personas con discapacidad o para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, se podrá disminuir la jornada en 1/3 con	Se aumenta la edad de los menores a 8 años. Se aumenta la reducción de la jornada

		disminución de salario	en/8 con disminución de salario
	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS	Derecho a un periodo no superior a 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante el 1º año	Derecho a un periodo no superior a 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años considerándose este periodo como tiempo cotizado. Se contemplan los casos de acogimiento provisional.
	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	Derecho a un periodo no superior a un año para el cuidado de familiares hasta el 2º grado siempre que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida	Derecho a un periodo no superior a 2 años.
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	No inferior a 2 años ni superior a 5 siempre que se tenga 1 año de antigüedad	No inferior a 4 meses ni superior a 5 años con 1 año de antigüedad
PROTECCIÓN JURÍDICA DE LAS CONDICIONES LABORALES	NULIDAD DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS	Será nula durante la suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento	Se incluye: <ul style="list-style-type: none"> - Riesgo durante la lactancia natural - Enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural - Paternidad - Víctimas de Violencia de Género
	NULIDAD DEL DESPIDO	Será nulo el despido durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, lactancia, adopción o acogida	Se incluye durante la suspensión por: <ul style="list-style-type: none"> -Riesgo durante la lactancia -Enfermedades causadas por el embarazo -Paternidad -Violencia de Género
	DESPIDO DISCIPLINARIO	-----	Se incluye como nuevo supuesto de Despido Disciplinario: <ul style="list-style-type: none"> - Acoso sexual - Acoso por razón de sexo - Acoso por origen racial, o étnico - Acoso por religión o convicciones - Acoso por discapacidad, orientación sexual o edad
	TUTELA JUDICIAL	-----	Se incluye como nuevo supuesto de tutela

			judicial las discrepancias en relación con el ejercicio 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 la reducción de jornada.
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	-----	Se establece como nuevo supuesto el deber de negociar medidas en materia de igualdad y Planes de Igualdad
	DERECHOS	-----	Derecho a recibir al menos anualmente datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas de fomento de la igualdad y en caso de haberse establecido Plan de Igualdad, información sobre el mismo.
	DEBERES	-----	Deber de ejercer una labor de Vigilancia del respeto de 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.