

| | Antes de la Ley | Con la nueva Ley |
|---|---|--|
| Prestaciones por riesgo durante el embarazo. | Cantidad equivalente al 75% de la Base Reguladora del salario de la trabajadora. | El 100% de la Base Reguladora del salario de la trabajadora. |
| Prestación por riesgo durante la lactancia natural. | No existía. | El 100% de la Base Reguladora del salario de la trabajadora. |
| Para acceder a la protección por Maternidad (16 semanas). | Necesario tener cotizados 180 días en los 5 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida para todas las madres trabajadoras. | Se incluye la novedad de la división por tramos de edad: -Madres trabajadoras menores 21 años: no requiere cotización previa, siempre que estén dadas de alta en la Seguridad Social. -Para mujeres entre 21 y 26 años de edad: cotización mínima de 90 días de los últimos 7 años ó 180 días en toda su vida laboral. -Con más de 26 años de edad: con una cotización mínima de 180 días en los últimos 7 años ó 365 días en toda su vida laboral. |
| Subsidio por maternidad, sin cotización previa requerida. | No existía. | Las madres trabajadoras que no puedan disfrutar del permiso de maternidad por no tener el periodo de cotización mínimo requerido: recibirán un subsidio específico correspondiente a las 6 semanas de posparto: 45 días naturales con el 100% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples, 499,20 euros, 16,64 euros/día). |
| Por parto, adopción o acogimiento si el menor es discapacitado. | No existía. | 2 semanas más del permiso por maternidad o paternidad. |
| Mujeres autónomas. | Durante la baja maternal, ellas se hacían cargo de las cuotas a la Seguridad Social tanto de su trabajo como de la persona sustituta. | Quedan exentas de pagar las cuotas de la S.S. durante la baja maternal y también de las cuotas a la S.S. en los contratos de sustitución por baja maternal. |
| Permiso paternidad. | Sólo 2 días por nacimiento de hijo/a. | Tendrán derecho a 15 días, ampliables a 1 mes en un plazo máximo de 6 años. Disfrutarse desde el momento del nacimiento o al final del permiso de maternidad. Derecho a una prestación del 100% de la Base Reguladora del trabajador. Posibilidad a tiempo parcial. |

| | Antes de la Ley. | Con la nueva Ley. |
|--|--|---|
| Permiso de maternidad ante el fallecimiento de la madre. | Pérdida del permiso. | Aunque la madre no trabajase, el padre podrá hacer uso de la totalidad del permiso. Sin descontar el tiempo que hubiera disfrutado antes del parto de la madre. |
| Permiso de maternidad ante el fallecimiento del hijo/a. | Pérdida del permiso. | Ahora se podrá disfrutar. |
| Cuotas a la Seguridad Social. | Las empresas están exentas de las cuotas del personal contratado para sustituir a la persona que causa baja por maternidad/paternidad. | La empresa queda también exenta de pagar las cuotas de la persona que causa baja por maternidad/paternidad. |
| Permiso lactancia. | Reducción de la mitad de la jornada hasta los 9 meses del bebé. | Además de esta posibilidad, se podrá acumular esa reducción en días completos y sumarlos al permiso de maternidad o paternidad, en los términos que establezca la Negociación Colectiva. |
| Protección ante el riesgo por lactancia natural. | No existía. | Adaptación del contrato de trabajo durante los 9 primeros meses del bebé. |
| Disfrute de vacaciones. | El disfrute de las mismas durante el año natural, salvo que el convenio colectivo reconozca algo diferente o acuerdo con la empresa. | Cuando coincidan con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, o lactancia natural, o baja maternidad/paternidad, ahora podrá disfrutarse incluso fuera del año natural al que corresponda. |
| Adaptación de la jornada por motivos de conciliación. | No existía. | Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar en los términos que establezca la N.C., o en acuerdo con la empresa respetando lo previsto en la N.C. |
| Excedencia para el cuidado de un/una menor. | Durante el primer año se consideraba como cotizado a efectos de la Seguridad Social. | Durante los 2 primeros años considerados como tiempo cotizados a efectos de la S.S. Cuando estas excedencias vengán precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones durante la misma se computarán incrementadas al 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin considerar la reducción. Se tendrá la misma consideración para las indemnizaciones en caso de despido o extinción de contrato. |

| | Antes de la Ley. | Con la nueva Ley. |
|--|---|--|
| Excedencia por cuidado de un/una familiar. | Un año. | 2 años, que podrán fraccionar en uno o más periodos. |
| Excedencia voluntaria. | De 2 a 5 años. | De 4 meses a 5 años. |
| Reducción de la jornada por cuidado de un/una menor o un/una familiar. | Hasta que el/la menor cumpla 6 años. | Hasta que cumpla el/la menor 8 años. Se puede reducir hasta 1/8 de la jornada. Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años de reducción de jornada se computarán incrementadas al 100% y el primer año para el cuidado de un familiar. |
| Obligación de negociar medidas de igualdad en las empresas. | No existía. | Recogido en el Art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores/as. |
| Planes de Igualdad para las empresas de más de 250 trabajadoras/es. | No existía. | Recogido en el Art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores/as. |
| Prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. | Hay que comprobar. | Reconocimiento de medidas específicas, incluyendo un protocolo de prevención. Se garantiza "la inversión de la carga de la prueba". Será el demandado el que habrá de aportar pruebas de que su actuación no ha sido discriminatoria. |
| Despido disciplinario. | Se incluye como nuevo supuesto el acoso y el acoso por razón de sexo tanto al empresario como a la persona que trabajan en la empresa, además del acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. | |
| Contenido de los convenios colectivos. | Se establece como nuevo supuesto el deber de negociar medidas en materia de igualdad, o en su caso, planes de igualdad. | |
| Derechos de los/las representantes de los trabajadores/as. | Se incluye el derecho a recibir, al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre medidas adoptadas para fomentar la igualdad, o sobre la aplicación de algún plan de igualdad. | |
| Deberes de los/las representantes de los trabajadores/as. | El deber de ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad, así como colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. | |

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. DERECHOS LABORALES QUE LA NUEVA LEY INCORPORA.

Para más información:

Agencia de igualdad

Centro Social "Reina Sofía" (Centro de la Mujer)

Plaza de España s/n

Telf.: 968 686 307 / 968 685 591



Excmo. Ayuntamiento
de Fortuna.



Concejalía de Mujer
e Igualdad.