



Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: modificación de Derechos Sociolaborales.

El presente cuadro-resumen recoge las modificaciones que el articulado, disposiciones adicionales, transitorias y finales de la “Ley de Igualdad”, tras su publicación en el BOE de 22 de marzo de 2007, introduce en las siguientes normas vigentes:

- ↳ Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Leg. 1/1995 de 24 de marzo).
- ↳ RD Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad(...) para sustituir (...) durante periodos de descanso por maternidad (...).
- ↳ Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del Empleo y la mejora de su Calidad.
- ↳ Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RD Leg. 1/1994 de 20 de junio).

Este cuadro pretende mostrar aquellas novedades de relevancia para nuestro quehacer sindical. Por un lado, en relación con los procesos de **negociación colectiva**, por cuanto los nuevos derechos habrán de incorporarse a los textos de los convenios colectivos que firmemos, tratando incluso de superarlos y mejorarlos cuando sea posible. Por otro lado, en relación a nuestra tarea de **información y asesoramiento sociolaboral**, ya que algunas de las modificaciones realizadas suponen un importante paso en el acceso a derechos y prestaciones sociales del conjunto de trabajadores y trabajadoras. Y finalmente, por lo que se refiere a la **acción sindical en las empresas**: esta Ley reconoce nuevos derechos y competencias para la representación legal de trabajadores y trabajadoras; y, además encomienda a la representación sindical importantes funciones dirigidas a avanzar hacia una sociedad más justa, igualitaria y democrática. Es tarea de todos y todas conocer, difundir, defender y garantizar el ejercicio de todos estos derechos y utilizar los **mecanismos que pone en manos de la representación sindical para erradicar del mundo del trabajo las desigualdades**, haciendo efectivo nuestro compromiso con la justicia social y la verdadera democracia.

Para cada una de las materias abordadas se señalan brevemente las principales novedades o modificaciones (con referencia a la disposición legal afectada o de nueva introducción), así como un resumen del texto legal en cuestión.

Contenido:	MATERIA	PÁG.
	Competencias del Comité de Empresa	3
	Contenido y validez de los Convenios C.	3
	Protección por Desempleo	4
	Condiciones laborales	5
	Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	6
	Maternidad	8
	Paternidad	11
	Lactancia	12
	Bonificación de Cuotas	12

**DERECHOS SOCIOLABORALES RECONOCIDOS POR
LA LEY ORGANICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

MATERIA		MODIFICACIONES	REDACCIÓN 1
COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA	RECIBIR INFORMACIÓN	Se reconoce el derecho a recibir anualmente información disgregada según sexo sobre plantilla y condiciones de trabajo , así como sobre la aplicación de medidas o planes de igualdad . ET, artículo 64. 1. 1º. Párrafo 2º -NUEVO-	Se incluye como nueva competencia el derecho a recibir, al menos anualmente, <ul style="list-style-type: none"> o información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o y entre otros, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, o así como sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y en su caso información sobre la aplicación de un plan de igualdad.
	LABORES DE VIGILANCIA	Se añade a las labores del CE la de vigilar el principio de igualdad de trato y oportunidades. ET, artículo 64. 1. 9º c) -NUEVO-	De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
	COLABORAR EN LA PUESTA EN MARCHA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Se crea el deber de colaborar en la puesta en marcha de medidas de conciliación. ET, artículo 64. 1. 13ª -NUEVO-	Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
MATERIA		MODIFICACIONES	REDACCIÓN
CONTENIDO Y VALIDEZ DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	CONTENIDO	Se establece el “deber de negociar” medidas y planes de igualdad. ² ET, artículo 85.1 -NUEVO- ET, artículo 85. 2. -NUEVO- Aplicación del deber de negociar en materia de igualdad. LO 3/2007, DT 4ª	En la negociación de los convenios colectivos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto: <ul style="list-style-type: none"> o Empresas de más de 250: deber de negociar planes de igualdad: <ol style="list-style-type: none"> a. CC de ámbito empresarial, en el marco de la negociación de dichos convenios. b. CC de ámbito superior, a través de la negociación colectiva que se desarrollen en la empresa en los términos y condiciones establecidos en los indicados convenios para cumplimentar el deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad. <p>Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de esta Ley.</p>

¹ En negrita se señalan las modificaciones en la legislación vigente o principales aspectos de las novedades introducidas. No se trata de texto literal de las normas señaladas.

	NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES: MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA Y PLANES DE IGUALDAD	Se reconocen expresamente las acciones positivas y los planes de igualdad como mecanismos para erradicar las discriminaciones de las condiciones de trabajo. ET, art. 17.4 y art.17.5 –NUEVOS-	La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, estableciendo reservas y preferencias de contratación, en igualdad de condiciones de idoneidad, para las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional. Igualmente en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
	VALIDEZ	Responsabilidad de la Autoridad Laboral de velar por el cumplimiento del principio de igualdad . ET, artículo 90. 6 –NUEVO-	La autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo. A tales efectos podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las CCAA. Cuando entienda que el CC pudiera contener cláusulas discriminatorias lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer u Organismos de Igualdad de las CCAA, sin perjuicio de que en el proceso el Tribunal pudiera recabar dictamen de los mismos.

MATERIA		MODIFICACIONES	REDACCIÓN
PROTECCIÓN POR DESEMPLEO	MATERNIDAD	No se descontará de la prestación de desempleo que correspondiese. LGSS, Artículo 222. 2 La situación de maternidad/paternidad suspende la prestación de desempleo , en el caso de reunir los requisitos para tener derecho a las correspondientes prestaciones de maternidad/ paternidad . LGSS, Artículo 222. 3 párrafo 5º -NUEVO-	Cuando se extinga el contrato de trabajo durante la situación de maternidad/paternidad se continuará percibiendo la prestación correspondiente hasta agotarla, pasando entonces a situación legal de desempleo y percibir las prestaciones que correspondiesen. En este caso no se descontará del periodo de prestación de desempleo de nivel contributivo el tiempo en que se hubiese permanecido desempleado/a en situación de maternidad/paternidad. Percibiendo prestación de desempleo , el paso a la situación de maternidad/paternidad suspende el desempleo, que se reanudará una vez finalizada maternidad/paternidad por la duración que restara de percibir y en la cuantía que correspondía.
	REDUCCIÓN DE JORNADA	La cuantía de la prestación de desempleo se calculará incrementando hasta el 100% de la jornada previa a la reducción . LGSS, artículo 211. 5 –NUEVO-	En los supuestos de reducción de jornada por hospitalización de neonatos, cuidado de menores, personas con discapacidad o de familiares, así como por violencia de género, las bases de cotización para calcular la cuantía serán las que correspondiesen sin dicha reducción.
	TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	Se percibirá el 80% del IPREM también en el caso de pérdida de un trabajo a tiempo parcial .	En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial se percibirá una cuantía de subsidio igual al 80% del IPREM mensual vigente .

² Transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes (D.F. 5ª)

		LGSS, artículo 217. 1	
MATERIA		MODIFICACIONES	REDACCIÓN
CONDICIONES LABORALES	DERECHOS BÁSICOS	Se incluyen específicamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo . ET, artículo 4.2.e)	Derecho al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente (...) al acoso sexual y al acoso por razón de sexo .
	NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES	Se incorpora la nulidad de las órdenes de discriminar y del trato desfavorable como reacción ante una acción administrativa . ET, artículo 17.1	Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
	VACACIONES	Se establece como excepción a la obligación de disfrute dentro del año natural , las contingencias derivadas de embarazo, nacimiento, adopción o acogimiento y lactancia. ET, artículo 38. 3, párrafo 2º -NUEVO-	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
	EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS	Se amplían los supuestos de nulidad : riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural y paternidad, así como durante los 9 meses siguientes a finalizar los descansos por maternidad o paternidad. También la de las trabajadoras víctimas de violencia de género ET, artículo 53.4	Cuando la decisión extintiva tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas o con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del/la trabajador/a, la decisión extintiva será nula. Será también nula: <ul style="list-style-type: none"> a. la de los/las trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, b. la de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la suspensión por maternidad y la de los/las trabajadores/as que hayan solicitado los permisos por lactancia, hospitalización de neonatos o prematuros o reducción de jornada por cuidado de menores o familiares, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de menores o familiares; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral c. La de 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 incluyen como nuevos supuestos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo . ET, Artículo 54. 2. g)	Se consideran incumplimientos contractuales 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 origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

NULIDAD DEL DESPIDO DISCIPLINARIO	Se amplía los supuestos de nulidad del despido disciplinario en los mismos términos que para el despido por causa objetivas . ET, Artículo 55. 5	Se incluyen: riesgo durante la lactancia natural, enfermedades derivadas de embarazo, parto o lactancia natural, paternidad, violencia de género y reingreso al trabajo tras haber ejercido los derechos de suspensión del contrato por maternidad y/o paternidad biológica, judicial o administrativa durante los 9 meses posteriores.
PROCEDIMIENTO DE TUTELA POR MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Se incluye como nueva materia de tramitación procesal urgente y preferente, la conciliación . ET, D.A. 17ª –NUEVO-	Las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento del art.138 bis de la LPL.
CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES EN SUPUESTOS DE JORNADA REDUCIDA.	Se calculará la indemnización sobre la base del salario previo a la reducción de jornada . ET, D.A. 18ª –NUEVO-	Se establece que en los supuestos de jornada reducida por lactancia, guarda legal o cuidado de familiares, así los periodos de disfrute de los permisos de maternidad/paternidad en régimen de jornada parcial, el salario a tener en cuenta para las indemnizaciones será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido.

MATERIA	MODIFICACIONES	REDACCIÓN
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR	JORNADA Se incorpora la conciliación como un DERECHO de trabajadores/as ET, artículo 34. 8 –NUEVO-	Se tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella
	PERMISOS RETRIBUIDOS Se incorpora el supuesto de intervención ambulatoria que precise reposo domiciliario . ET, artículo 37. 3. b)	2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días
	CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Se incorporan: paternidad, riesgo durante la lactancia natural y acogimiento simple , incluso provisional. ET, artículo 45, 1. d)	El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad , riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales , de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años con discapacidad o con especiales dificultades de inserción social y familiar acreditadas por los servicios sociales competentes.
	REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS Se amplía la edad del/ la menor y se reduce el tope mínimo de reducción. ET, artículo 37.5 A efectos de cotización efectiva se computan “según la jornada anterior” determinados periodos. (LGSS, Art. 180.3)	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 si 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 por guarda legal se computan incrementadas al 100% de la jornada anterior .

	Y POR CUIDADO DE FAMILIARES	<p>A efectos de cotización efectiva se computan “según la jornada anterior” determinados periodos. (LGSS, Art. 180.3)</p>	<p>También el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares se considerará como cotización efectiva incrementada al 100% de la jornada previa a la reducción</p>
	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS	<p>Se añade el supuesto de acogimiento provisional para generar derecho a la misma.</p> <p>ET, artículo 46. 3. (párrafo 1º).</p> <p>Se amplía el periodo considerado de cotización efectiva, incrementándose también en caso de familias numerosas, y se incorpora la contingencia de paternidad. (LGSS, art. 180. 1)</p>	<p>En la excedencia para el cuidado de hijo/a o menor acogido/a, tanto preadoptivo como permanente, aunque sean provisionales, se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años.</p> <p>Los dos primeros años serán considerados como periodos de cotización efectiva a efectos de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Este periodo será de 30 meses en el caso de familias numerosas y de 36 en las de categoría especial. <i>-Continúan fuera de su alcance las contingencias de IT, riesgo durante el embarazo (ahora, además, riesgo durante lactancia natural) y desempleo-</i></p>
	Y POR CUIDADO DE FAMILIARES.	<p>Se amplía el periodo de excedencia para este supuesto.</p> <p>ET, artículo 46. 3. (párrafo 2º).</p>	<p>Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos/as y no desempeñen actividad retribuida. Se considera el primer año como periodo de cotización efectiva para las mismas contingencias que en la excedencia por cuidado de hijos/as.</p>
	EN AMBOS CASOS	<p>A efectos de cotización efectiva se tendrá en cuenta la cuantía correspondiente a la jornada no reducida, cuando se haya ejercido este derecho previamente a la excedencia. (LGSS, art.180.4)</p> <p>Posibilidad de fraccionar el periodo de disfrute</p> <p>ET, artículo 46. 3. (párrafo 3º).</p>	<p>Durante el primer año se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo (15 y 18 mese respectivamente en caso de familia numerosa general y especial), a la asistencia a cursos de formación y será considerado a efectos de antigüedad.</p> <p>Cuando estas excedencias vengán precedidas de una reducción de jornada, las cotizaciones durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción.</p> <p>La excedencia, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. La empresa, podrá limitar el ejercicio simultáneo de dos o más trabajadores/as por el/la mismo/a causante, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>

	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	<p>Se reduce el tope mínimo de duración de esta excedencia</p> <p>ET, artículo 46.2</p>	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.
--	-----------------------	--	---

MATERIA		MODIFICACIONES	REDACCIÓN
MATERNIDAD ET, artículo 48.4	DURACIÓN Y DISFRUTE DEL PERMISO DE MATERNIDAD.	<p>Se introduce el supuesto de hijos o hijas con discapacidad para determinar la duración</p> <p>Se reconoce el disfrute en régimen de jornada parcial de trabajadoras/es por cuenta propia. Pendiente de desarrollo reglamentario. LGSS, DA 11ª bis. 2</p>	<p>Suspensión de 16 semanas ininterrumpidas distribuidas a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Duración ampliable en 2 semanas más, por cada hijo/a a partir del segundo/a, en caso de parto múltiple. Posibilidad de disfrute a jornada parcial previo acuerdo con la empresa.</p> <p>Se amplía la duración en dos semanas en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad.</p> <p>Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente</p>
	ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	Se incluye como situación protegida el acogimiento simple y se añade la consideración de provisionales .	<p>En los supuestos de adopción o acogimiento, preadoptivo, permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de 6 años, o menores de edad mayores de seis años en determinadas circunstancias, el permiso tendrá una duración de 16 semanas, ampliable en dos semanas por cada menor a partir del segundo/a. Se precisa que, en ningún caso, un mismo menor puede dar derecho a más de un permiso.</p> <p>En adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución.</p>
	PARTOS PREMATUROS Y HOSPITALIZACIÓN DE NEONATOS/AS	<p>Se amplía el periodo de permiso hasta un máximo de 13 semanas.</p> <p>Pendiente de desarrollo reglamentario.</p> <p>Ampliación a colectivos fuera del ET Ley Igualdad, DA 31ª</p>	<p>El periodo de suspensión podrá computarse, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluidas las seis semanas de descanso obligatorio postparto.</p> <p>En casos de parto prematuro con falta de peso y en los de hospitalización de más de siete días a continuación del parto de neonatos/as, por alguna condición clínica, el periodo de suspensión se amplía en tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de 13 semanas.</p> <p>Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.</p>
	DISFRUTE POR EL OTRO/A PROGENITOR/A	Se introduce el derecho para “el/la otro/a progenitor/a” , equiparándose en derechos, de forma expresa, a las parejas homosexuales.	En caso de que ambos progenitores trabajen , la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute, simultánea o sucesivamente, siempre con periodos ininterrumpidos, de hasta 10 semanas del permiso de maternidad, excluidas las 6

		<p>No se suspende el derecho de disfrute cedido aunque la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</p> <p>Reconoce el derecho del/la otro/a progenitor/a en los casos de madres que no pertenezcan al sistema de Seguridad Social (otros sistemas de Previsión Social, Mutualidades,...).</p>	<p>primeras semanas de descanso obligatorio post-parto.</p> <p>El otro progenitor podrá disfrutar del periodo cedido inicialmente aunque en el momento de la reincorporación al trabajo la madre se encuentre en situación de IT.</p> <p>Cuando la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional y a percibir prestaciones de acuerdo con las normas que regulen su actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato por el periodo que hubiera correspondido a la madre. Es compatible con el permiso de paternidad.</p>
	FALLECIMIENTO DE MADRE O CRIATURA	<p>Se reconoce el derecho de disfrute por el otro progenitor en los casos de fallecimiento de madre NO trabajadora.</p> <p>Se incorpora la posibilidad de disfrutar la totalidad del permiso por la madre en caso de fallecimiento de la criatura</p>	<p>En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor, podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de lo que reste, sin que se descuente el periodo que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del hijo/a el periodo de suspensión por maternidad no se verá reducido, salvo que tras las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicite la reincorporación.</p>
	PRESTACIÓN DE MATERNIDAD: BENEFICIARIAS/OS	Se mantiene igual. LGSS, DA 11ª bis	<p>Trabajadoras/es por cuenta ajena del Régimen General y de los distintos Regímenes Especiales de la Seguridad Social,</p> <p>Trabajadoras/es por cuenta propia de los distintos Regímenes Especiales de la Seguridad Social, incluidas/os trabajadoras/os del Régimen Especial de Empleados de Hogar responsables de la obligación de cotizar. Es requisito imprescindible estar al corriente del pago de cuotas.</p> <p>Trabajadoras/es incluidas/os en otras Mutualidades de Previsión Social: según sus términos.</p>
	CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	Se mantiene igual	Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora de IT por contingencias comunes.
	REQUISITO DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN	<p>Se flexibiliza el requisito de cotización y se establecen tramos en función de la edad de la madre.</p> <p>LGSS, Artículo 133 ter</p>	<p>- Madres menores de 21 años no se exige cotización previa alguna.</p> <p>- Madres entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o 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 ó 360 días en toda la vida laboral.</p> <p>Para la madre biológica el requisito de edad se considerará en el momento de inicio del descanso. Para la acreditación del periodo mínimo de cotización se tomará la fecha del parto.</p> <p>Igualmente en el supuesto de adopción internacional cuando se inicie el permiso con anterioridad a la fecha de resolución.</p>

	SI NO EXISTE COTIZACIÓN PREVIA	Se crea el SUBSIDIO POR MATERNIDAD . LGSS, Artículo 133 sexies y septies	Subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM , salvo que la BR fuese de cuantía inferior , durante las 6 primeras semanas (42 días naturales) cuando se reúnan los requisitos para acceder a la prestación de maternidad excepto el de cotización mínima .
	DERECHO A MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Se reconoce este derecho expresamente.	Los y las trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.
	RIESGO DURANTE EL EMBARAZO ET, artículo 48.5. BENEFICIARIAS	Se amplía la cuantía de la prestación LGSS, artículo 135.3 LGSS, artículo 134 LGSS, artículo 135.4 Se mantiene igual. LGSS, DA 8ª. 4	Consistirá en una cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora de IT por contingencias profesionales. Esta prestación tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales . La gestión y pago dependerá de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales . Mujeres trabajadoras del Régimen General y trabajadoras por cuenta ajena de los regímenes especiales. Asimismo resultará de aplicación a mujeres trabajadoras por cuenta propia incluidas en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos , en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente
	RECONOCIMIENTO DE PERIODO DE COTIZACIÓN ASIMILADO POR PARTO	A efectos del cálculo de pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente se reconoce a las trabajadoras como de cotización efectiva un periodo por cada parto . LGSS, DA 44ª –NUEVO-	A favor de las trabajadoras solicitantes de pensión por jubilación o por incapacidad permanente , se computará, un periodo de 112 días completos de cotización por cada parto de 1 sólo hijo/a y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en partos múltiples , salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.
	EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO	Se mantiene igual	Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo indispensable.

MATERIA		MODIFICACIONES	REDACCIÓN
PATERNIDAD ET, artículo 48 bis – NUEVO-	DURACIÓN Y DISFRUTE ³	Se crea el permiso de paternidad	Se tiene derecho a una suspensión del contrato de trabajo de 13 días ininterrumpidos ampliables en 2 días más por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple . Es independiente del disfrute de una parte del permiso de maternidad, en caso de cesión por parte de la madre.
	BENEFICIARIOS/AS	LGSS, DA 11ª bis 1.	En caso de parto corresponde en exclusiva al otro progenitor . En caso de adopción o acogimiento corresponderá a uno de los progenitores a elección de los interesados . Si el permiso de maternidad es disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, la suspensión por paternidad sólo podrá ejercerse por el otro progenitor. Trabajadores/as por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos (deben estar al corriente de cuotas), afiliados al Régimen General y a cualquier Régimen Especial de la Seguridad Social. Trabajadores/as incluidos/as en otras Mutualidades de Previsión Social: según sus términos
	FORMA DE DISFRUTE DEL PERMISO	Desde el nacimiento, adopción o acogimiento hasta la finalización del permiso por maternidad, El disfrute en régimen de jornada parcial deberá determinarse reglamentariamente. DA 11ª bis 2	El permiso podrá iniciarse en el momento del nacimiento, adopción o acogida , en cualquier momento mientras dure el permiso de maternidad y hasta el día siguiente en que finalice el permiso por maternidad . Se disfrutará de forma ininterrumpida Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario (en este caso serían 26 días)
	EJERCICIO DEL DERECHO	Comunicación a la empresa	Deberá comunicarse a la empresa, con la debida antelación , en los términos establecidos, en su caso, en los <u>convenios colectivos</u> .
	PRESTACIÓN DE PATERNIDAD	Se crea la prestación por paternidad . LGSS, artículo 133 octies	Situaciones protegidas: nacimiento, adopción y acogimiento, preadoptivo, permanente o simple, incluso provisionales .
	REQUISITOS DE COTIZACIÓN PREVIA PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN	LGSS, art. 133 nonies	Se exige tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores a aquel en que se produzca el nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral .
	CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	LGSS, artículos 133 decies	En los mismos términos que la prestación por maternidad: cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora por IT derivada de contingencias comunes.

³ El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley (D.T.9ª).

MATERIA		MODIFICACIONES	REDACCION
LACTANCIA ET, artículo 37.4	DURACION Y TERMINOS	Lactancia natural o artificial Se reconoce la posibilidad de acumulación . Por Negociación Colectiva o Acuerdo deberá concretarse Se incorpora al Estatuto de los Trabajadores la ampliación en caso de parto múltiple .	Se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ hora; por voluntad de la trabajadora podrá sustituirse por una reducción en ½ hora de su jornada ordinaria, al principio o final de la misma. Por voluntad de la trabajadora se podrá acumular en jornadas completas en los términos previstos en <u>Negociación Colectiva</u> o acuerdo con la empresa, respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple
	DISFRUTE POR AMBOS PROGENITORES	Se equipara en derechos a parejas homosexuales .	Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente padre o madre , siempre que ambos trabajen.
	RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	Se crea el derecho a suspender el contrato por riesgo durante la lactancia NATURAL . ET, artículo 48. 5 Se crea la prestación por riesgo durante la lactancia natural. LGSS, Artículo 135 bis y ter	La suspensión por riesgo durante la lactancia natural finalizará cuando el/la lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora para IT por contingencias profesionales .
	BENEFICIARIAS	Se reconoce el derecho a trabajadoras incluidas en cualquier Régimen de la Seguridad Social. LGSS, DA 8ª. 4	Mujeres trabajadoras del Régimen General y trabajadoras por cuenta ajena de los regímenes especiales. Asimismo resultará de aplicación a mujeres trabajadoras por cuenta propia incluidas en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos , en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente

MATERIA		MODIFICACIONES	REDACCION
	CONTRATOS DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES/AS DURANTE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD y RIESGOS DERIVADOS Ley 3/2007, D.A. 15ª	Se incorporan como situaciones objeto de bonificación los supuestos de paternidad y riesgo durante la lactancia . R.D Ley 11/1998, artículo 1.	Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social y cuotas de recaudación conjunta para los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido el contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de menores de 9 meses o por descanso por maternidad, paternidad , adopción o acogimiento. Igual bonificación en el caso de sustitución de trabajadores/as autónomos/as, socios/as trabajadores/as o socios/as de trabajo de las sociedades cooperativas.

	<p>CUOTAS DE TRABAJADORES/AS DURANTE PERIODOS DE MATERNIDAD/ PATERNIDAD y RIESGO POR EMBARAZO O LACTANCIA</p> <p>Ley 3/2007, D.A. 16ª</p>	<p>Se incorporan como situaciones bonificadas los supuestos de paternidad y riesgo durante la lactancia.</p> <p>Se incluye a trabajadores/as autónomos/as</p> <p>Ley 12/2001, D.A. 2ª</p>	<p>A la cotización de trabajadores/as sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, les corresponderán una bonificación del 100%.</p> <p>A trabajadores/as incluidos en algún régimen de Seg-Soc. propio de autónomos: bonificación del 100% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio.</p>
--	---	---	--