

## **(Madrid/29.03.07) El sábado 24 de marzo entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

A partir del 24 de marzo se hacen efectivos los derechos laborales relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, reducciones de jornada, excedencias, la no pérdida de vacaciones por estar de baja por maternidad o paternidad, dos días de permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización, entre otras medidas, asegurando así la protección y garantía de derechos e impulsando la intervención sindical frente a la discriminación y a favor de la igualdad.

### **Algunas de las modificaciones y nuevos derechos de aplicación inmediata que recoge la ley son:**

- Dos días de permiso retribuido por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, con la posibilidad de acumular este permiso en jornadas completas, siempre que se acuerde en la negociación colectiva o con el empresario.

- Se amplía la edad que da lugar a la reducción de jornada por guarda legal hasta menor de ocho años

Se modifica el tiempo mínimo de reducción de jornada por guarda legal que pasa a ser de un octavo.

- Derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta cuando dicho periodo coincida con incapacidad temporal derivada de parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- Recoge nuevos supuestos de suspensión del contrato como son por paternidad, por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento simple, siempre que su duración no sea inferior a un año.

- Posibilidad de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses.

Ampliación del derecho de periodo de excedencia hasta tres años por cuidado de hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como en el resto de supuestos, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

Ampliación del derecho de periodo de excedencia hasta dos años por cuidado de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad

Las excedencias contempladas para estos dos supuestos se podrán disfrutar de forma fraccionada.

- En el supuesto de parto, 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 la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

- En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión será igualmente de dieciséis semanas, salvo que la madre solicite la incorporación una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio.

- El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad, inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal

- En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional, con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria, excluyendo las seis semanas de suspensión obligatoria para la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos en los que el neonato precise hospitalización por un periodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas.

- En los supuestos de discapacidad del hijo/hija o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

- Nuevo derecho por paternidad. En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad/paternidad.

Se podrá ejercer este derecho desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad/paternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

- Se amplía la nulidad de despido al período en el que la trabajadora tenga suspendido el contrato por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por hacer uso de sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.

La Ley de Igualdad supone en definitiva un impulso importante para mejorar la posición de las mujeres en el mundo laboral y una herramienta para la acción sindical en las empresas. Las medidas que establece para que se eliminen discriminaciones constituyen un avance significativo pero este sindicato advierte que no será efectiva si no es respaldada por la decisión política de promocionarla, darla a conocer y hacerla cumplir por el conjunto de la sociedad.