

## **MODIFICACIÓNS RELEVANTES PARA AS TRABALLADORAS E TRABALLADORES EN MATERIA LABORAL, QUE INTRODUCE A LEI DE IGUALDADE.**

Preséntanse as modificacións máis relevantes que introduce a Lei de Igualdade en materia laboral, referidas á prestación por maternidade, á prestación por risco durante o embarazo, á creación das novas prestacións de paternidade e risco durante a lactancia, ás modificacións en materia de desemprego e ás introducidas no relativo á conciliación da vida laboral e familiar.

A Lei de Igualdade entrou en vigor o 24 de marzo de 2007.

### ***MATERNIDADE***

- Ampliáanse o período de maternidade en dúas semanas máis, nos supostos de discapacidade de filla ou fillo, ou do menor adoptado ou acollido.
- Poderase ampliar o permiso de maternidade 13 semanas nos supostos de parto prematuro ou nos que os recém nados precisen de hospitalización superior a sete días a continuación do parto.
- O permiso de maternidade poderase gozar polo outro proxenitor ou proxenitora, se a nai falece, aínda que esta non realizase ningún tipo de traballo remunerado.
- No caso de falecemento da filla ou fillo, a nai poderá concluír o período de maternidade, e dicir as 16 semanas.
- Se o permiso de maternidade compártese e a nai non se incorpora ao traballo por causa de incapacidade temporal, o proxenitor ou proxenitora que estea a gozar o período cedido, poderá seguir gozándoo ata finalizalo.
- Flexibilízanse os requisitos de cotización para o recoñecemento da prestación:

Non se esixirá cotización para traballadoras e traballadores menores de 21 anos.

Aquelas traballadoras e traballadores que teñan entre 21 e 26 anos, requiren ter cotizado 90 días nos derradeiros 7 anos ou 180 en toda a súa vida laboral.

Para aquelas traballadoras e traballadores de máis de 26 anos, esíxense 180 días nos derradeiros 7 anos ou 360 días en toda a súa vida laboral.

- As traballadoras que non reúnan os requisitos de cotización esixidos terán dereito, no caso de parto, a unha prestación por maternidade de 42 días.
- Establecese o dereito ao permiso e prestación de maternidade naqueles supostos de adopción e acollemento de menores de máis de 6 anos, se son discapacitados ou teñen especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas.

### ***RISCO DURANTE O EMBARAZO***

- Ampliáase a prestación económica de risco durante o embarazo que pasa a ser do 100% da base reguladora (antes supuña o 75%).

## ***AS NOVAS PRESTACIÓNS: PATERNIDADE E RISCO DURANTE A LACTANCIA***

### **PATERNIDADE**

- Recoñécese un permiso de paternidade independente á prestación de maternidade, a gozar polo outro proxenitor ou proxenitora, que consiste en dous días de permiso (xa existentes con anterioridade a lei) e nunha suspensión do contrato de 13 días ininterrompidos nos supostos de nacemento de filla ou fillo, adopción ou acollemento.
- Ampliarase a suspensión do contrato no caso de parto, adopción ou acollemento múltiple, en 2 días por cada filla ou fillo a partir do segundo.
- Os 2 días de permiso gozaranse de seguido ao parto, adopción ou acollemento, non podendo gozarse no caso de coincidir co goce de vacacións.
- Os 13 días de suspensión do contrato poderán gozarse inmediatamente despois dos dous días de permiso, durante o período que dure a prestación de maternidade ou ben inmediatamente despois a esta. Así mesmo, poderase gozar a tempo completo ou parcial.
- A prestación económica por paternidade consiste nun subsidio equivalente o 100% da base reguladora. Durante este período seguirase cotizando a Seguridade Social.
- O período de cotización esixido para ter dereito a prestación económica de paternidade é de 180 días nos 7 últimos anos, ou 360 días ao longo da súa vida laboral.
- Transcorridos 6 anos dende a entrada en vigor da lei, o permiso de paternidade será de 4 semanas.

### **RISCO DURANTE A LACTANCIA NATURAL**

- Trátase dunha prestación equivalente a do risco durante o embarazo (100% da base reguladora) que leva consigo a suspensión do contrato de traballo, nos casos de lactancia natural de filla ou fillo menor de 9 meses, nos que se acredite que as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da nai ou da filla ou fillo, e non se puidera levar a cabo un cambio de posto de traballo.
- A prestación extínguese cando a filla ou fillo cumpra os nove meses de idade ou cando, antes de dito período, a muller se incorpore ao posto de traballo.
- Durante o tempo da prestación a muller seguirá a cotizar á Seguridade Social.

### **DESEMPREGO**

- O período de maternidade ou paternidade que se inicie durante a percepción da prestación por desemprego non se descontará da duración do tempo da súa prestación. É dicir, suspenderase o desemprego durante a situación de maternidade ou paternidade, e continuarase unha vez finalizada esta; a prestación de desemprego non se consume.
- Cando se estea a gozar do permiso de paternidade ou maternidade e se finalice o contrato de traballo, continuarase a percibir a prestación ata a súa finalización e seguidamente poderase percibir a prestación por desemprego.
- No caso de cesar nunha empresa na que se traballe a xornada reducida por mor de coidado de fillos ou familiares, ou por ser vítima da violencia de

xénero, calcularase a prestación de desemprego contributivo tendo en conta a xornada completa, sen aplicar redución.

- En canto ao subsidio por desemprego derivado de cese de traballo a tempo parcial, ou de esgotamento de prestación contributiva parcial, percibirase na súa contía íntegra, é dicir coma se fose derivada de xornada completa (80% do IPREM).

## **CONCILIACION DA VIDA LABORAL E FAMILIAR**

### **PERMISOS REMUNERADOS**

- O permiso de **lactancia** incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple e poderase gozar acumulado en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva o no seu caso por acordo coa empresa.
- Nos casos de intervención cirúrxica de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade que non precisen hospitalización mais si repouso domiciliario, terase dereito a 2 días de permiso remunerado ou a 4 se require desprazamento.
- Poderase reducir a xornada entre un octavo (antes un tercio) e a metade, para o coidado dun menor de 8 anos (antes 6) ou de persoa con discapacidade. Esta redución leva consigo a diminución proporcional do salario.

### **XORNADA DE TRABALLO**

Recoñécese o dereito de adaptación da duración e distribución da xornada de traballo para a conciliación da vida persoal e familiar coa laboral, atendendo ao establecido na negociación colectiva o pacto coa empresa.

### **VACACIÓNS**

- Nos casos que por mor de incapacidade temporal derivada do embarazo, parto o lactancia natural, así como do goce do permiso de maternidade, non se puidera gozar das vacacións no ano natural, poderanse gozar en data distinta.

### **EXCEDENCIAS**

- Ampliase a excedencia por coidado dun familiar ata 2 anos.
- Recoñécese a posibilidade de fraccionar a excedencia non superior a tres anos por coidado de filla ou fillo, ou non superior a 2 anos no caso de coidado dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade.
- A excedencia por coidado de filla ou fillo esténdese aos casos de acollemento provisional.
- Nos casos de excedencia por coidado dun menor, reservarse o posto de traballo durante o primeiro ano, ampliándose a 15 meses cando se trate de familia numerosa de categoría xeral, e a 18 no suposto de familia numerosa de categoría especial. Pasados estes prazos, a reserva queda referida a un posto de traballo no mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.
- A excedencia por coidado de filla, fillo ou familiar, considerarase período cotizado.
- Redúcese o prazo mínimo de excedencia voluntaria a 4 meses (antes dous anos), seguindo como requisito para a traballadora ou traballador, ter unha antigüidade mínima dun ano na empresa.