

CUADRO COMPARATIVO DE DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ANTES Y DESPUÉS DE LA LEY DE IGUALDAD

SITUACIÓN PROTEGIDA: MATERNIDAD

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	16 semanas de permiso o ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.	Se amplía en 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad .
Disfrute por el padre	Sólo por cesión de la madre de todo o parte del permiso, a partir de la 6 primeras semanas	Podrán hacer uso del mismo, además, en caso de fallecimiento de la madre, independientemente de la situación laboral de la misma.
Exámenes prenatales y preparación al parto	Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo indispensable	Se mantiene igual
Partos prematuros	Se computará el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato (no se tendrá en cuenta las primeras 6 semanas)	Se amplía el permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso y en los casos en los que precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas.
Requisito de cotización previa para derecho a cobrar prestación	Se exigen 180 días cotizados en los 5 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida para todas las madres trabajadoras	Se flexibilizan los requisitos de cotización previa. Así tenemos: - Madres menores de 21 años no se exige cotización previa alguna . - 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 . - Madres mayores de 26 años se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 360 días en toda la vida laboral .
Si no existe cotización previa	No se reconoce	Subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM , durante las 6 primeras semanas (42 días naturales) .
Prestación por riesgo durante el embarazo	Cantidad equivalente al 75% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
RECONOCIMIENTO DE período COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE	No se reconoce	Para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente se les reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 sólo hijo/a y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.

SITUACIÓN PROTEGIDA: PATERNIDAD

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
Duración del permiso y cuantía de la prestación	No se reconoce	13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. Ampliación a 4 semanas en 6 años. Cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Trabajador
Disfrute por la madre	-----	No es posible. Es un permiso exclusivo de los hombres, si no se disfruta se pierde.
Requisitos de cotización previa para derecho a cobrar prestación	-----	Se exigen, para todos los padres, sin distinción de la edad, 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.
Destinatarios del permiso	-----	Padres trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos, y padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen Especial de la SS.
Forma de disfrute del permiso	-----	El permiso podrá disfrutarse de forma ininterrumpida, desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre.

SITUACIÓN PROTEGIDA: LACTANCIA

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
Prestación por riesgo durante la lactancia natural	No se reconoce	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
Disfrute por ambos progenitores	Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen.	Se mantiene igual.
Acumulación	No se reconoce, salvo por CC	Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma.
Ausencia o reducción de jornada	Se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ hora c/u, o una reducción en ½ hora de la jornada laboral, al principio o final de la misma.	Se mantiene igual.
Partos múltiples	No se reconoce	La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples.



FETE-UGT - INFORMA

SITUACIÓN PROTEGIDA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares	No se reconoce	Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la N.C. o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquella.
Permisos retribuidos por la empresa	15 días por matrimonio. 2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto, el plazo es de 4 días	Se mantienen los mismos permisos en su duración, y se contempla una nueva situación, la "intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario" .
Vacaciones	Se establece el disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural , salvo que la N.Ctva. reconozca algo diferente o por acuerdo con la empresa.	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
Reducción de jornada por guarda legal	Para el cuidado de menores de 6 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 sí mismos y no desempeñen actividad retribuida se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/3 y la mitad de la misma. No se contempla el incremento en las cotizaciones a la SS por esta situación.	-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 sí 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 se computan incrementadas al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares
Excedencias por cuidado de hijos e hijas	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año , considerándose este periodo como cotizado a efectos de SS.	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año , considerándose los dos primeros años como tiempo cotizado a efectos de SS. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional. - Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción. - Esta misma situación se tendrán en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.
Excedencia por cuidado de familiares	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 1 año , para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años , para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. - En cuanto a los casos de que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior.
Excedencia voluntaria	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 2 años ni superior a 5 años .	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 .

SITUACIÓN PROTEGIDA: CONDICIONES LABORALES

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
Nulidad de la extinción por causas objetivas	Será nula la decisión extintiva del empresario de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento	Aumentan los supuestos y se incluyen además, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores 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.
Nulidad del despido	Será nulo el despido de los trabajadores durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento.	Aumentan los supuestos y se incluyen además, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de los trabajadores 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 incluye como nuevo supuesto 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.
Tutela judicial	-----	Se incluye como nuevo supuesto las discrepancias en relación con el ejercicio de 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 dicha reducción de jornada.

SITUACIÓN PROTEGIDA: REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

DERECHO DEL TRABAJADOR/A	ANTES DE LA APROBACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD	DESPUÉS DE LA APROBACIÓN DE LEY DE IGUALDAD
Contenido de los convenios colectivos	-----	Se establece como nuevo supuesto el “deber de negociar” medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o en su caso, planes de igualdad.
Derechos	-----	Se incluye como nuevo supuesto, el derecho a recibir, al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres , y en caso de haberse establecido un plan de igualdad, información sobre la aplicación del mismo.
Deberes	-----	Se incluye como nuevo supuesto el deber de ejercer una labor de vigilancia del respeto y 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.