



ACOSO Y ACOSO SEXUAL

Se considerará discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el trato desfavorable a las mujeres que estén embarazadas o por maternidad **será considerado discriminación directa por razón de sexo**.

NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

Mejora el redactado y fomenta que la **negociación colectiva** pueda tener un papel importante en la discriminación positiva.

PERMISOS

Lactancia: 1 hora diaria hasta los nueve meses de bebe, la duración del permiso se **incrementará** proporcionalmente en los casos de **parto múltiple**.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o **acumularlo en jornadas completas de trabajo**. Previa negociación colectiva o con el empresario.

La guarda legal del menor o persona discapacitada, se **modifica hasta los 8 años** del menor. **Y la reducción de la jornada entre la mitad y un octavo**.

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

VACACIONES ANUALES

Cuando el periodo de vacaciones, fijado en calendario laboral de la empresa, coincida por la baja derivada del embarazo, el parto, la lactancia o la baja por maternidad, la trabajadora tendrá

derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la marcada, aún habiendo terminado el año natural.



CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Se amplía la suspensión del contrato por riesgo en el embarazo, **al riesgo durante la lactancia natural** de un menor de nueve meses. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al **100 por 100 de la base reguladora** correspondiente.

EXCEDENCIAS

Excedencia voluntaria por un plazo no menor a **4 meses y no mayor a 5 años**.

La excedencia por un plazo no superior a **dos años, por cuidado de un familiar**, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Dicha excedencia se podrá disfrutar de forma continuada o fraccionada en uno o más periodos.

SUSPENSIÓN CON RESERVA DE TRABAJO

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de **parto múltiple en dos semanas más por cada hijo** a partir del segundo.

En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, **el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que descuenten 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 no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto de trabajo.

Una de las novedades importantes que incluye este artículo es la posibilidad, en el caso de cesión de parte del permiso de la madre al padre, este no pierda el permiso por encontrarse la madre en situación de incapacidad temporal.

También extiende el permiso a los supuestos de **permiso en caso adopción y acogimiento**, así como **amplia en dos semanas** en caso que **el menor sea discapacitado**.

Amplia la suspensión de contrato por riesgo en el embarazo **al riesgo por lactancia natural en las mismas condiciones que estaban reguladas**.



PERMISO DE PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **trece días ininterrumpidos**, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en **dos días más por cada hijo a partir del segundo**.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. **En los supuestos de adopción o acogimiento**, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, **a elección de los interesados**.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de

hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente de dicha suspensión.

Dicha suspensión se puede realizar a jornada completa o en régimen de jornada parcial al 50 % previo acuerdo con el empresario.

PROLONGACIÓN DEL PERIODO DE SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD

En los casos de parto prematuro y en aquellos que en que , por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto , del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria para la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.



DERECHO DE REPRESENTACIÓN Y REUNION DE LOS TRABAJADORES

La inclusión en este artículo, que recoge los derechos de **información de los representantes de los trabajadores, de las estadísticas sobre proporción de hombres y mujeres** en todos los estamentos de la empresa, consideramos que

representa un gran avance para combatir la discriminación salarial.

Así como recoger, de forma explícita, la obligatoriedad por parte de los representantes de los trabajadores, de la **vigilancia al respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades dentro de las empresas.**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS COLECTIVOS

En este artículo, se establece el deber de las partes de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad en la negociación colectiva. **planes de igualdad, siendo obligatorio en las empresas de más de 250 trabajadores.**



PRESTACIONES

En los dos primeros años del periodo de excedencia que los trabajadores , de acuerdo con el art. 46.3 del ET , disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, **tendrán la consideración de período de cotización efectiva** a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación , incapacidad permanente, muerte, y supervivencia , maternidad y paternidad.

Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menores previsto en el art. 37.5 del ET , se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada.

donajoventut@ugtchtj.com



LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES



FEDERACIÓN DE CATALUNYA DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERIA TURISMO Y JUEGO

SECRETARÍA DE LA DONA

Rambla Santa Mónica 10, 2º

08002 Barcelona Fax:93 3046826

TEL: 93 304 68 02

donajoventut@ugtchtj.com

www.ugtchtj.com