

PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEY EN RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL

Medidas que mejoran los derechos en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral

Maternidad

- Disfrute de las vacaciones con posterioridad al permiso de maternidad, paternidad... si coinciden.
- El padre podrá hacer uso del permiso de maternidad si fallece la madre, aunque ésta no trabajara.
- Se incrementa en 2 semanas el permiso de maternidad, si el hijo o menor adoptado o acogido es discapacitado.
- Si finaliza el contrato de trabajo durante el permiso por maternidad, paternidad..., se continúa percibiendo la prestación y se mantiene la cotización a la Seguridad Social.
- Cuando la baja por maternidad o paternidad coincida con el desempleo, éste se interrumpe para percibir la prestación de maternidad o paternidad y se reanuda posteriormente.
- Para las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, si no se cotizó por las 16 semanas de maternidad, se computarán 112 días por el primer hijo y 14 días más a partir del segundo, para evitar que no se pueda acceder a la pensión.
- Se incorpora un subsidio por maternidad para las trabajadoras que no hayan cotizado el periodo mínimo (180 días en los siete años anteriores al parto o 365 a lo largo de toda la vida laboral), igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).
- Si la madre tiene menos de 21 años en la fecha de inicio del descanso, no se exigirá periodo mínimo de cotización. Si la madre tiene entre 21 y 26 años de edad en la fecha de inicio del descanso, el período mínimo de cotización será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del parto o, alternativamente, 180 días a lo largo de su vida laboral.

Paternidad

- Se incorpora un permiso por paternidad –para “el padre o el otro progenitor”– de 13 días, por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, que será de dos días más por cada hijo, a partir del segundo. Permiso que podrá disfrutarse, a elección del trabajador,

en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50 % y desde el momento de la finalización del permiso por nacimiento de hijo... (los dos o tres días actuales) hasta la finalización del permiso por maternidad... o inmediatamente después de que finalice éste.

Lactancia

- Posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
- Se reconoce la prestación por riesgo durante la lactancia natural hasta los 9 meses de edad del hijo o hija.
- Hasta los 12 meses del hijo o hija, en la Administración General del Estado (AGE)

Reducción de jornada

- Se amplía de 6 a 8 años la edad del menor para la reducción de la jornada de trabajo. A 12 años en la AGE.
- No se tendrá en cuenta la reducción de jornada para calcular la base reguladora de la prestación por desempleo ni para el cálculo de la indemnización por despido, que se harán sobre la jornada total.
- En la AGE, derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por enfermedad muy grave de un familiar en primer grado, y por un mes máximo.

Excedencia

- La excedencia por cuidado de familiares pasa de 1 a 2 años como máximo. En el caso de la AGE, hasta 3.

Medidas para la negociación colectiva

- Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la no discriminación en las condiciones de trabajo.
- Se podrán establecer los términos en que el trabajador puede hacer efectivo su derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo.
- Se deberán negociar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, un plan de igualdad.

- Se podrán negociar medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, o campañas informativas o acciones de formación, para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.