

Objetivo, la igualdad entre mujeres y hombres

Novedades respecto a las medidas laborales previstas en el anteproyecto de ley

El pleno del Senado dio el visto bueno a la futura Ley de Igualdad el día 7 de marzo de 2007. Posteriormente, la remitió al Congreso de los Diputados para su aprobación definitiva. El objeto de dicha ley tendrá como principal cometido hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en las empresas, modificando para ello todas las leyes estatales afectadas por la inclusión del principio de igualdad real.

Esta Ley configura el derecho de conciliación en la vida personal y familiar como un derecho de las mujeres y los hombres a la libre configuración de su tiempo, de tal manera que se determina como derecho subjetivo del trabajador la adaptación de la duración y distribución de su jornada para hacer efectiva la vida conciliación de la vida personal, laboral y familiar; el derecho de paternidad y, otras medidas como las siguientes:

- **Paternidad:** Cuando la ley entre en vigor, el permiso de paternidad será de 15 días, (13 días del permiso creado por la presente Ley, más los dos ya existentes en el Estatuto de los Trabajadores). Si bien para el año 2013 se deberá ampliar este permiso a un mes de plazo. Este per-

misó se extiende a los casos de adopción y acogida, y podrán hacer uso de él tanto los trabajadores por cuenta ajena que coticen a la Seguridad Social como los trabajadores por cuenta propia. Este permiso se puede disfrutar a lo largo de toda la duración del permiso de maternidad o a su final.

- **Lactancia:** Se determina el derecho subjetivo de la mujer y del hombre de acumular los periodos de reducción de jornada por lactancia, por lo que podrán disfrutarlos indistintamente.

- **Maternidad:** El padre podrá hacer uso de la totalidad del derecho de maternidad en el caso de fallecimiento de la madre, sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado, el derecho de maternidad podrá ser ejercido por el padre, aunque la madre no trabaje. En el caso de que trabajen los dos, se distribuirá según sus necesidades.

- **Vacaciones:** Se determina la posibilidad de suspensión del disfrute del periodo de vacaciones cuando, durante el mismo, se produzca

una incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia. No existe la obligación de disfrutar las vacaciones, si han sido suspendidas por dicho motivo, durante el año natural, sino que podrán disfrutar las vacaciones aunque el año natural haya transcurrido.

- **Guarda legal:** Se amplía la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal de 6 a 8 años y se extiende esta posibilidad a quienes tengan a su cargo personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida. Igualmente, se amplía la posibilidad de reducir la jornada de un tercio a un octavo con la correspondiente reducción salarial.

Uno de los cambios introducidos en la Ley de Igualdad a través de enmienda parcial consiste en ampliar la baja de maternidad en caso de parto prematuro u hospitalización del niño, por todo el tiempo que el bebé esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas.

Cabe destacar una de las medidas necesarias que recoge esta Ley, que es la de incentivar y fijar un plazo de ocho años para que los Consejos de Administración de las empresas cotizadas tengan un 40 % de mujeres.