

La política laboral, de empleo y de Seguridad Social en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

La Ley Orgánica 3/2007, de 20 de marzo, establece entre sus nuevas prestaciones algunas que afectan directamente a la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.



- I. La Ley de Igualdad, que entró en vigor el 24 de marzo de 2007, trasponde sendas directivas europeas sobre igualdad en el ámbito laboral y la lucha contra la discriminación e introduce importantes novedades en todos los ámbitos del Derecho.
- II. Modifica más de 25 leyes en vigor, en lo que afecta a las relaciones laborales y de Seguridad Social a través del contenido de su Título IV y de las Disposiciones Adicionales 11ª a 18ª.
- III. En materia de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la Disposición Adicional 11ª modifica más de 14 artículos del vigente Estatuto de los Trabajadores. Reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad en la asunción de las obligaciones familiares.

Nuevas prestaciones a gestionar por las mutuas

Las nuevas prestaciones a gestionar por las mutuas se refieren a:

- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgos durante la lactancia natural.

A estas prestaciones, que tendrán la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales, podrán acceder las trabajadoras,

por cuenta ajena o autónomas, que reúnan los siguientes requisitos:

- Situación de alta en la Seguridad Social.
- Estar embarazada o en situación de lactancia natural.
- Desempeñar un puesto de riesgo para el embarazo o lactancia natural.



Las Cortes Generales han aprobado el texto definitivo de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres cuyo objetivo es "hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada".

La Ley modifica todas las leyes afectadas por la inclusión del principio de igualdad real y contempla un conjunto de medidas de carácter transversal en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social.

Las medidas laborales y de Seguridad Social contempladas en la Ley, que son resultado del acuerdo básico al que se llegó con las centrales sindicales CCOO Y UGT, tienen como finalidad específica conseguir la igualdad en un ámbito donde, hasta ahora, son más visibles las desigualdades entre mujeres y hombres.



Igualdad laboral

En materia laboral, las principales disposiciones que adopta el texto son:

- ▶ El reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. En concreto se establece:
 - El derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
 - El derecho a reducir la jornada entre un octavo y la mitad por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad.
 - El derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad y a suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
 - El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar el permiso de maternidad en caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- La no reducción del permiso de maternidad en caso de fallecimiento del hijo.
- La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.
- Ampliación de hasta 13 semanas del permiso de maternidad en caso de partos prematuros y en los que el neonato necesite hospitalización.
- Reconocimiento de un permiso de paternidad, independiente del de la madre, de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de 2 días ya vigente o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo). Este derecho se ampliará en 2 días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Podrá ejercerse por el padre a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario, y durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo (transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso de paternidad será de 4 semanas).

Igualdad en Seguridad Social

Las principales medidas en materia de Seguridad Social incluidas en la Ley son:

- ▶ El reconocimiento de las prestaciones de permiso por paternidad y de riesgo durante la lactancia natural y durante el embarazo.
- El cómputo como periodo de cotización efectiva del permiso de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo o se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.
- La ampliación a siete años del periodo en que se debe haber cotizado 180 días para tener derecho a la prestación por maternidad (este derecho también se tendrá cuando se haya cotizado un año a lo largo de la vida laboral). Las trabajadoras menores de 21 años no tendrán que acreditar periodo previo de cotización (aunque sí estar dadas de alta en la Seguridad Social) para acceder a la prestación de maternidad; las trabajadoras entre 21 y 26 años únicamente tendrán que acreditar un periodo de cotización de 90 días para tener derecho a la misma.
- La creación de un nuevo subsidio por maternidad para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínima para acceder a la prestación por maternidad. La cuantía de este subsidio será de un 100% del IPREM y su duración de 42 días naturales a contar desde el parto.
- La consideración, a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, como cotizada la jornada completa en los supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos (durante los 2 primeros años) o familiares (durante el primer año).
- La consideración como cotizada de la totalidad de la jornada de trabajo en supuestos de excedencia por cuidado de hijos o familiares inmediatamente posteriores a una reducción de jornada o en los supuestos de reducción por cuidado de hijos o familiares.
- No descuento de la prestación por desempleo del tiempo del permiso de maternidad y paternidad, y la inclusión en los contratos formativos de la protección por paternidad.
- El reconocimiento del subsidio de maternidad y del permiso de paternidad a los trabajadores autónomos y bonificación del 100% de la cuota que se paga a la Seguridad Social por las trabajadoras autónomas durante su baja por maternidad.

Principio de igualdad y su tutela

Respecto a las políticas públicas para la igualdad, el texto incluye:

- ▶ - La protección de la maternidad y situaciones derivadas de ella.
- El establecimiento de medidas de conciliación de la vida personal/familiar/laboral.
- La integración del principio de igualdad de todos los objetivos y actuaciones de la política de salud y de las distintas necesidades que tienen en este ámbito mujeres y hombres.
- La promoción de la salud de las mujeres y, en especial, de su salud laboral.



Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios

La Ley recoge por último varias disposiciones para garantizar la igualdad de trato de las mujeres en el acceso a los bienes y servicios, como:

- ▶ - La prohibición de hacer indagaciones sobre el embarazo de la contratante (salvo por razones de protección de la salud).
- La de considerar el sexo o los costes relacionados con el embarazo y la maternidad como factor de cálculo de primas y prestaciones en los contratos de seguro o servicios financieros. ■

