

LA LEY DE IGUALDAD: MODIFICACIONES AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

CGT considera que es una ley vacía de contenido, sin establecer una verdadera tutela antidiscriminatoria, un lavado de cara ante las realidades que perpetúan relaciones de desigualdad y de explotación, sin ahondar en las razones de dicha explotación y sin aportar soluciones clave para la auténtica transformación:

Se exige la participación equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión, pero no se cuestionan las propias estructuras de decisión. En cuanto al poder económico y político, no se da un cuestionamiento la falta de democracia participativa y directa, como una de las raíces de las discriminaciones.

Se enfatiza la importancia de lograr la igualdad en el empleo, pero no se cuestionan las condiciones del mercado laboral hoy día. El énfasis se pone en el acceso a un empleo, al margen de las condiciones del mismo, ignorando conscientemente que el proceso de incorporación de las mujeres al mercado laboral va parejo a un fuerte proceso de precarización.

En cuanto a la conciliación de la vida familiar-personal/laboral, se reduce la noción de cuidados a los de la infancia, sin un debate sobre la corresponsabilización del hombre y sin que se prevean medidas para fomentarla. En definitiva, hablar de conciliación termina siendo hablar de empleo y maternidad, y se va afianzando un modelo de la mujer "completa" que está en ambos a un tiempo. Los hombres, quedan fuera; y la reflexión sobre las estructuras socioeconómicas y sobre quiénes asumen la responsabilidad en la sostenibilidad de la vida se minimiza.

Las modificaciones que más nos pueden afectar de forma inmediata serán las siguientes:

Permisos:

- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»
- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Se podrá sustituir por reducción de jornada en 1/2 hora o acumularlo en jornadas completas (según convenio o acuerdo empresa). Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por padre o madre.
- Guarda legal de menor de 8 años o persona con discapacidad, sin actividad retribuida, tendrá derecho a reducción de jornada entre 1/8 y 1/2 de la misma.

Vacaciones:

- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad laboral derivada del embarazo, parto o lactancia, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Excedencias:

- El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tiene derecho a excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- Por cuidado de hijos derecho a excedencia no superior a 3 años.

- Para atender a cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad, sin actividad retribuida, 2 años

Suspensión del contrato:

- Por parto la suspensión tendrá duración 16 semanas, en partos múltiples 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. (obligatorio que la madre coja 6 semanas siempre después del parto).

- El otro progenitor podrá disfrutar parte de esta suspensión, siempre que la madre disfrute las 6 semanas después del parto.

- Si la madre no tiene derecho a suspender actividad profesional con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá derecho a suspender el contrato por periodo correspondiente a la madre.

- En caso de parto prematuro u hospitalización del niño la madre podrá solicitar que la suspensión comience en el momento del alta hospitalaria.

- En caso de adopción o acogimiento: 16 semanas a partir de la resolución judicial de adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En caso de que ambos progenitores trabajen se podrán repartir el tiempo como estimen oportuno. En caso de discapacidad del adoptado o acogido 2 semanas más.

- Los periodos descritos podrán disfrutarse a jornada completa a tiempo parcial, previo acuerdo con los empresarios (individual o por Convenio Colectivo).

- Adopción internacional: podrán optar a la suspensión 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción (para que puedan viajar al país de origen).

- Suspensión del contrato por paternidad: el trabajador tendrá derecho a 13 días ininterrumpidos, que son 15 si tenemos en cuenta la licencia de 2 días por nacimiento de hijo (2 días más por cada hijo en parto múltiple). Esta suspensión es independiente de la que pueda compartir de los descansos por maternidad. Esta suspensión comienza desde que finaliza el permiso de nacimiento de hijo. Esta suspensión de contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de un 50%.

Extinción y Despido:

- No podrá extinguirse el contrato de los trabajadores ni ser despedidos durante los periodos de suspensión de contrato descritos hasta 9 meses después de la fecha de nacimiento, ni de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio de embarazo. Esto será de aplicación salvo que las causas de la extinción no estén relacionadas con el embarazo o el ejercicio de los permisos y excedencias mencionados.