

Mayo'07

## LEY ORGANICA 3/2007, DE 22 DE MARZO:

### *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*

#### Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ("LO 3/2007") recoge, en primer termino, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo como expresión del principio de igualdad. Asimismo, la LO 3/2007 rechaza la discriminación por embarazo o maternidad, que será considerada discriminación directa por razón de sexo.

La LO 3/2007 establece determinadas medidas en dicho sentido: programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, promoción de la igualdad en la negociación colectiva, reconocimiento de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y las trabajadoras y, especialmente, la elaboración y aplicación por las empresas de más de 250 trabajadores de planes de igualdad. Por último, se crea un distintivo para las empresas en materia de igualdad, cuando se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa con fines publicitarios.

#### I. Concepto – Ámbito – Fines - Garantías

##### Concepto

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, de las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.

##### Ámbito

⊗ Todos gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trabajo y de la no discriminación por razón de sexo.

⊗ Toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que sea fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

##### Fines

- ⊗ Efectividad del principio de Igualdad de trato y oportunidades.
- ⊗ Eliminación de la discriminación contra la mujer
- ⊗ Alcance de una sociedad más democrática, justa y solidaria.

## Garantías legales frente a la discriminación

- Ⓢ Nulidad de pleno derecho de toda conducta discriminatoria, sin efecto alguno.
- Ⓢ Responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- Ⓢ Equiparación a discriminación por razón de sexo de cualquier trato adverso o consecuencia negativa que se produzca como reacción ante una reclamación formal, denuncia pública o procedimiento judicial frente a conductas discriminatorias.
- Ⓢ Procedimiento preferente y urgente, - derecho fundamental / inversión de la carga de la prueba - (artículo 53.1. CE).

## II. El plan de igualdad en la empresa

### Concepto

El plan de Igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar el diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

### Obligación de negociar y elaborar el Plan de Igualdad

El deber de negociar los planes de igualdad articulado a través de la negociación colectiva se llevará a cabo de la siguiente manera:

1.1.- En los **convenios colectivos de ámbito empresarial**, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

1.2 En los convenios colectivos **de ámbito superior a la empresa**, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en los términos y condiciones que se hubiera establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

*(este deber de negociar tendrá efectos en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma)*

La elaboración del Plan de Igualdad es voluntaria para todas las empresas, si bien existen unos supuestos en los que se hace obligatorio:

- 1.1.- Empresas de más de 250 trabajadores.
- 1.2.- Cuando así lo determine el convenio colectivo aplicable y en los términos en él previstos.
- 1.3.- Cuando la Autoridad laboral lo hubiera previsto en sustitución de las nuevas sanciones accesorias.

Las materias objetos del Plan, o su contenido regularán procedimientos como:

➔ El acceso al empleo

➔ Procesos de selección

➔ Condiciones de contratación

➔ Clasificación profesional

➔ Promoción económica

➔ Promoción profesional

➔ Formación

➔ Conciliación personal – profesional

➔ Formación específica en materia de igualdad

➔ Acosos sexual, etc.,

Dicho Plan deberá fijar unos objetivos, plazos, indicadores de cumplimiento, código de buenas prácticas, evaluación interna – externa y un proceso correctivo de las desviaciones detectadas.

En virtud de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (LISOS), se considerará infracción grave, (de 626 € a 6.250 €), no cumplir con las obligaciones que en materia de planes de igualdad establece el ET o el Convenio que sea de aplicación, tipificándose como muy grave, (de 6.251 € a 187.515 €), cuando se incumple la obligación de elaborar el plan impuesto por la Autoridad Laboral en sustitución de las sanciones accesorias.

## III. Modificaciones en normativa laboral

En materia laboral y de Seguridad Social, la LO 3/2007, modifica varios preceptos de Estatuto de los Trabajadores ("ET"), de la Ley General de la Seguridad Social ("LGSS"), de la Ley de Procedimiento Laboral ("LPL"), de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social ("LISOS") y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ("LPRL").

Brevemente cabe destacar ("relación no exhaustiva"):

### Título

- Derecho a la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, (artículo 4.2 ET).
- Establecimiento de los planes de igualdad en las empresas, (artículo 17 ET).
- Deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, (artículo 85 ET).
- El acoso laboral por razón de sexo se instituye como una infracción laboral muy grave, sancionable con multa de hasta 187.515 €.

### Título

- Derecho a la adaptación de la jornada y su distribución, con objeto de hacer efectiva la conciliación de la vida personal y laboral, en los términos establecidos en la negociación colectiva o acuerdo con el empresario, (artículo 34.8 ET)
- Se amplía la edad máxima del menor que da derecho a la reducción de jornada, (pasa de seis a ocho años), y se reduce a 1/8 de la jornada el límite mínimo de dicha reducción, (artículo 37.5 ET).

## Título

- El permiso familiar de dos días, (ampliable a cuatro en caso de ser necesario efectuar un desplazamiento), se extiende a aquellos supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, (artículo 37.3.b ET). Establecimiento de los planes de igualdad en las empresas, (artículo 17 ET).
- Permiso de lactancia, se introduce la posibilidad de que la mujer pueda acumular dicho periodo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o acuerdo a que llegue con el empresario, (artículo 37.4 ET).
- Las vacaciones anuales, podrán ser disfrutadas en fecha distinta, cuando ésta coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural, o suspensión por maternidad, y ello aunque haya finalizado el año natural, (artículo 38.3 ET).

## Título

- Permiso de Paternidad de trece días de duración, ampliable a dos días más por cada hijo a partir del segundo; podrá ejercitarse durante el periodo comprendido desde la finalización de permiso por nacimiento de hijo hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, o inmediatamente posterior a su término. Se amplía la edad máxima del menor que da derecho a la reducción de jornada, (pasa de seis a ocho años), y se reduce a 1/8 de la jornada el límite mínimo de dicha reducción, (artículo 37.5 ET).

### **Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, (artículo 48 ET)**

- El permiso de maternidad podrá ser ampliado un máximo de 13 semanas adicionales en el caso de partos prematuros, hospitalización del neonato por un periodo superior a 7 días, o en dos semanas adicionales en caso de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, (artículo 48.4 ET).

## Título

- ➔ Se reduce de un año a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria, ampliándose de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. La excedencia por cuidado de hijos podrá disfrutarse de forma fraccionada, (artículo 37.5 ET).
- ➔ Se incluye como nulo el despido de los trabajadores que tienen su contrato suspendido por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o paternidad. Igualmente se concreta en nueve meses el periodo por el cual se entenderá nulo en el despido de los trabajadores que se haya reintegrado al trabajo tras el disfrute de los permisos de maternidad o paternidad, (artículo 53 y 55 ET).
- ➔ Compatibilidad de la indemnización adicional derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales con la que procediera por extinción contractual o despido, (artículo 27.2, 180.1 y 181 LPL), así como la posibilidad de iniciar procedimiento de oficio tras la comunicación a la Inspección de Trabajo.