



Laboral

Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres ¿Cómo afecta a las empresas?



Carmen Algar Jiménez • *Abogada. Profesora de la Escuela Europea de Negocios*

En breve

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es una norma que nace con vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres. Tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

1 INTRODUCCION

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es una norma con ambiciosos objetivos por las medidas que incorpora, por las **múltiples reformas legislativas** que conlleva y por la implicación de muchos y variados sujetos, públicos y privados, en la consecución de sus fines.

Esta Ley tiene por **objeto** hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Dentro de dicha norma destaca la importancia de los planteamientos antidiscriminatorios y de corrección de la desigualdad en el ámbito laboral, al que la Ley presta una especial atención. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el **derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

En el ámbito laboral, nos encontramos con **veintiuna modificaciones del Estatuto de los Trabajadores** recogidas en la Disposición Adicional Undécima de la Ley Orgánica, así como las relativas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la Ley de Procedimiento Laboral, a la Ley de Infracciones y Sanciones

del Orden Social o a la Ley de Empleo.

El objeto de este artículo es el **análisis de las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores**, a través del Título IV de la Ley que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de **medidas sociales y laborales concretas**, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

Una de las medidas innovadoras para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el **permiso de paternidad exclusivo del padre**, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen **mejoras en el actual permiso de maternidad**. Estas mismas mejoras se introducen

Sumario

1. Introducción
2. Modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores
1. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo
2. Derecho a adaptar la jornada para conciliar la vida personal, familiar y laboral: artículo 34.8
3. Acumulación en jornadas completas del derecho al permiso por lactancia: artículo 37.4
4. Ampliación del período de duración de la reducción de jornada: artículo 37.5
5. Regulación vacaciones: artículo 38.3
6. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: artículo 45.1.d)
7. Derecho a una excedencia por cuidado de un familiar: artículo 46.3
8. Suspensión del contrato de trabajo con reserva puesto de trabajo: artículo 48
9. Permiso por paternidad: artículo 48 bis
3. Competencias de la negociación colectiva en materia de igualdad reconocidas por la Ley Orgánica 3/2007
4. Los planes de igualdad

>>> **El trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla** <<<

igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

Asimismo, **se adaptan las infracciones y sanciones** y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, **la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad**.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas **novedades en el ámbito de Seguridad Social**, recogidas en las Disposiciones Adicionales de la Ley.

2 MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1) Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

Se incluye, dentro de los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. La nueva redacción sustituye a la anterior, que se refería a "la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual", siendo ahora del siguiente tenor:

"Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo."

Igualmente se establece **la nulidad de las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario**

que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Se contempla también como **causa de despido** el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

2) Derecho a adaptar la jornada para conciliar la vida personal, familiar y laboral: artículo 34.8 ET

El trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en

el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

3) Acumulación en jornadas completas del derecho al permiso por lactancia: artículo 37.4 ET

Las trabajadoras, 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.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

>>> EN LA LO 3/2007 DESTACA:

- ▶▶ La medida más innovadora es el permiso de paternidad exclusivo del padre.
- ▶▶ Se recogen mejoras en el permiso de maternidad. Artículo 48.
- ▶▶ Se adaptan las infracciones y sanciones.
- ▶▶ Posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de igualdad.
- ▶▶ Nulidad de las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable.
- ▶▶ Como causa de despido se contempla el acoso.
- ▶▶ Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada laboral.
- ▶▶ La reducción de la jornada por guarda legal se amplía, en cuanto a la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de los seis a ocho años.
- ▶▶ Derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso.
- ▶▶ Se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares.

4) **Ampliación del período de duración de la reducción de jornada:**
artículo 37.5 ET

La **reducción de jornada por guarda legal** se amplía en cuanto a la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa **de seis a ocho años**, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción.

5) **Regulación vacaciones:**
artículo 38.3 ET

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá **derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso** que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, **aunque haya terminado el año natural a que correspondan**.

6) **Suspensión del contrato por paternidad:**
artículo 45.1.d) ET

Se incluye como causa de suspensión del contrato de trabajo la paternidad. Y se protege con despido nulo el realizado por el empresario durante la suspensión del contrato por esta causa.

7) **Derecho a una excedencia por cuidado de un familiar:**
artículo 46.3 ET

Se **amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares**. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

>>> **En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse a su puesto de trabajo** <<<

8) **Suspensión del contrato de trabajo con reserva puesto de trabajo:** artículo 48 ET

Se introducen mejoras en el actual **permiso de maternidad:**

- En caso de **fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- **En el supuesto de fallecimiento del hijo**, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara incorporarse a su puesto de trabajo.
- **En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional** con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.
- En el supuesto de **discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido**, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos



>>> **Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo** <<<

y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

9) Permiso de paternidad: artículo 48 bis ET

Una de las medidas innovadoras para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el **permiso de paternidad de trece días de duración**, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de **paternidad biológica** como en los de **adopción y acogimiento**.

El trabajador que ejerza este derecho lo podrá hacer durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La **suspensión del contrato** podrá disfrutarse **en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial** de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos

3 COMPETENCIAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD RECONOCIDAS POR LA LEY ORGANICA 3/2007

Las referencias de la Ley a la negociación colectiva están muy dispersas a lo largo de ella y son de alcance desigual. Combina dos tipos de planteamientos por un lado, los que remite a lo que la negociación colectiva pueda realizar. Y, de otro, los que establecen específicos deberes de negociar. Pudiendo por tanto establecer la siguiente estructura:

a) Preceptos sobre el establecimiento de medidas de acción positiva mediante la negociación colectiva. Son menciones puramente declarativas relativas a las posibilidades de dicha negociación en materia de igualdad, de carácter genérico.

• Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. "De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres."

• Derechos laborales. "Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de

contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate."

b) Preceptos que hacen remisión a la eventual regulación efectuada por la negociación colectiva, estableciendo la Ley que un determinado derecho se ejercerá en los términos establecidos convencionalmente. Así por ejemplo en la regulación de:

• Artículo 37.8 y 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

• Artículo 48 de la LO 3/2007. "Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación."

• Artículo 7 de la LO 3/2007. "Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y

los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras...”

c) Preceptos que reconocen el deber de adoptar medidas tendentes a evitar la discriminación y a garantizar la igualdad y que imponen la obligación de negociar determinadas medidas o planes de igualdad entre mujeres y hombres.

4 LOS PLANES DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aborda la **novedosa figura de los planes de igualdad**, estableciendo dos supuestos, aquellos en los que son preceptivos y aquellos en los que son potestativos tanto su elaboración como la aplicación.

El capítulo III de la Ley recoge las siguientes medidas:

- 1) La obligación empresarial de respetar la igualdad y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.
- 2) La obligación de negociar planes de igualdad en las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores.
- 3) Deber de elaborar y aplicar un plan de igualdad por decisión de la propia autonomía colectiva.

4) Elaboración y aplicación de un plan de igualdad por decisión de la autoridad laboral en sustitución de sanciones administrativas accesorias.

5) Elaboración e implantación voluntaria por el empresario de un plan de igualdad.

Concepto y contenido de los planes de igualdad.

i) Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes 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.

ii) 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.

iii) Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

iv) Acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. ■

