

RESUMEN PRÁCTICO DE LA LEY DE IGUALDAD

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 24 / 03 /2007

Con excepción de las medidas de conciliación que afectan a la plantilla de la Administración General del Estado, que tendrán carácter retroactivo respecto a los hechos vigentes a 01 / 01 / 2006

ASPECTOS GENERALES DE LA LEY

◆ OBJETO DE LA LEY

Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente eliminando la discriminación de la mujer en cualquier ámbito.

◆ DEFINICIONES QUE ESTABLECE LA LEY

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

Discriminación directa por razón de sexo: la situación en que se encuentra una persona que hay sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo, en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo..

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género son discriminatorios.

Igualmente el acceso a un derecho o de una expectativa de derecho, condicionándolo a una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, supone una discriminación por razón de sexo.

Discriminación directa por razón de sexo: todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Discriminación por razón de sexo: cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

◆ PLANES DE IGUALDAD

Plan de Igualdad: es un conjunto 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.

Pueden contemplar entre otras, medidas de:

- acceso al empleo
- promoción y formación
- ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar
- prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- clasificación profesional
- retribuciones

Incluyen a la totalidad de la empresa, pero pueden adoptarse medidas especiales en algunos centros de trabajo.

En las empresas de más de 250 personas en plantilla las medidas de igualdad se encaminarán a elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá negociarse.

Para las demás empresas el plan de igualdad será voluntario, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. En caso de existir un procedimiento sancionador contra la empresa, la autoridad laboral podría sustituir las sanciones si se elabora y aplica un plan de igualdad.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto, las trabajadoras y trabajadores tendrán acceso a la información sobre los planes de igualdad y a los objetivos que se alcancen.

◆ MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo para evitarlos así como procedimientos específicos para su prevención y para canalizar las denuncias que puedan formularse.

Las medidas deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras; tales como:

- elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas
- realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación legal deberá contribuir a su prevención, sensibilizando a la plantilla frente a estas situaciones e informando a la dirección de la empresa de las conductas que conozcan y que puedan propiciarlos.

◆ **DISTINTIVO PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para las empresas que destaquen en la aplicación de políticas de igualdad, y que podrán utilizar con fines publicitarios.

◆ **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES**

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, procurarán incluir en sus Consejos un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, en un plazo de 8 años desde la entrada en vigor de esta ley.

Se tendrá en cuenta para los nombramientos que deban hacerse a medida que venza el mandato de consejeros designados con anterioridad a esta ley.

◆ **LISTAS ELECTORALES**

Las listas electorales y también las listas de suplentes deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de manera que cada uno de los sexos suponga como mínimo el 40%. Cuando deban cubrirse 5 puestos, se buscará la proporción más cercana al equilibrio.

No se aplicará el 40% en las listas electorales de los siguientes municipios:

- con nº de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.
- con nº de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.

MODIFICACIONES – ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
--

ART 4 e) - DERECHOS LABORALES

Se recoge el derecho a la intimidad y a la dignidad, incluyendo la protección frente a cualquier tipo de acoso: origen racial / étnico / religión o convicciones / discapacidad / edad / orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

ART 17 – NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES.

Se declaran nulas las órdenes de discriminar y las decisiones empresariales desfavorables hacia las personas que hayan reclamado ante la empresa o bien tengan en curso una acción administrativa o judicial, para hacer cumplir el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Mediante negociación colectiva podrán establecerse medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, pudiendo establecerse preferencias en su contratación, siempre que se de igualdad de condiciones.

También podrán establecerse estas medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación; en igualdad de idoneidad, tendrán preferencia las personas del sexo menos representado.

ART. 34 8 - JORNADA

Se recoge explícitamente el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral en los términos alcanzados en la negociación colectiva, o en su caso, con la empresa.

ART 37 – DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS.

Ø **Permisos:** 2 días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Ø **Lactancia:** en caso de partos múltiples se incrementará proporcionalmente. Se recoge el derecho a su acumulación en jornadas completas mediante negociación colectiva o con acuerdo con la empresa. El permiso podrá disfrutarse tanto por el padre como por la madre, siempre que ambos trabajen.

Ø **Guarda legal:** Se aumenta el límite de edad para comunicar reducción de jornada por cuidado de hijas / os hasta los 8 años, y el mínimo de reducción de jornada pasa a ser de 1/8.

Recordad que en nuestra empresa por convenio, el límite es hasta los 10 años

ART 38.3 - VACACIONES

Cuando las vacaciones anuales coincidan con la incapacidad temporal por embarazo / parto / lactancia o baja de 16 semanas por maternidad, podrán disfrutarse en una fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya finalizado el año natural al que corresponden.

ART 45.1 d) – CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia natural, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que no sea inferior al año, de menores de 6 años o siendo mayores de 6 años con discapacidad o bien que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas.

ART 46 – EXCEDENCIAS.

Ø **Excedencia voluntaria** – necesario 1 año de antigüedad en la empresa para comunicarla, mínimo pasa a ser de 4 meses y máximo 5 años, para volver a comunicarla ha de haber transcurrido 4 años desde el fin de la anterior excedencia.

Ø **Excedencia por cuidado de hijas / os** - máximo: 3 años

Excedencia por cuidado de familiares - máximo: 2 años

La duración de las excedencias podrá disfrutarse de forma fraccionada.

ART 48 – SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

Ø **En caso de parto** - la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, ampliables en caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En caso de fallecimiento de la madre, trabaje o no, el padre podrá disfrutar las 16 semanas o, de la parte que reste de estas 16 semanas, computándose desde la fecha del parto, y sin que se descuente la parte que la madre hubiera disfrutado antes del parto.

En caso de fallecimiento del hijo, no se reducirá el período de las 16 semanas, excepto que la madre tras las 6 primeras semanas, solicite la reincorporación a su puesto de trabajo.

Si la madre no tuviese derecho a la suspensión de su actividad profesional, el padre podrá disfrutar de las últimas 10 semanas y será compatible con el permiso de paternidad.

En caso de parto prematuro con falta de peso y cuando el recién nacido quede hospitalizado tras el parto durante más de 7 días, las 16 semanas se ampliarán en tantos días como el bebé esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En caso de discapacidad del hijo/ a, se establecen 2 semanas adicionales de suspensión. Si el padre y la madre trabajan elegirán su distribución de forma simultánea o sucesiva, pero siempre de forma ininterrumpida.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a cualquier mejora en sus condiciones de trabajo a la que habrían tenido derecho durante la suspensión del contrato, tanto en este apartado, como en el siguiente y durante el permiso de paternidad.

Ø **Riesgo durante el embarazo** y durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día que se inicie la baja por maternidad biológica o el bebé cumpla 9 meses respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de incorporarse a su antiguo puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

ART 48. BIS – SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD

Se establece un permiso por paternidad de 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en dos días más en caso de parto / adopción o acogimiento múltiples, por cada hijo/a a partir del segundo/a. Es un permiso independiente de las 16 semanas de la madre.

En caso de parto – este permiso corresponde al padre.

En caso de adopción / acogimiento – podrán disfrutarlo tanto el padre como la madre a su elección, no obstante, si uno de los dos progenitores disfruta en exclusiva de las 16 semanas de baja, sólo podrá ejercerlo el otro progenitor.

Formas de disfrutar de este permiso:

- en caso de parto inmediatamente después de los dos días por nacimiento y en los casos de adopción / acogimiento desde la fecha de la resolución judicial de adopción o acogimiento
- durante las 16 semanas de baja por maternidad / adopción / acogimiento
- inmediatamente después de la conclusión de las 16 semanas de baja por maternidad / adopción / acogimiento

Este permiso puede disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50%, en este último caso se transforma en 26 días naturales, pero ha de llegarse a un acuerdo con la empresa.

Debe comunicarse con la debida antelación, en los términos que se establezcan en los convenios colectivos.

La duración del permiso de paternidad se irá ampliando progresivamente hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas, a los 6 años de entrada en vigor de esta Ley **(Disposición Transitoria Novena)**

ART 53.4 – FORMA Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS.

Será nula la decisión extintiva en los casos de:

- a) trabajadoras durante la baja de maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el preaviso concedido finalice durante esos períodos.
- b) trabajadoras víctimas de violencia de género por ejercer sus derechos de reducción o reordenación de su jornada laboral, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral
- c) trabajadoras y trabajadores tras su reincorporación de las bajas por maternidad / adopción / acogimiento / paternidad, siempre que no hayan transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento / adopción o acogimiento.

ART 54. g– DESPIDO DISCIPLINARIO.

El contrato puede extinguirse por decisión de la empresa aduciendo un incumplimiento grave por parte del trabajador. Se recoge como incumplimiento contractual el acoso por origen racial o étnico / religión o convicciones / discapacidad / edad / orientación sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

ART 55.5 – FORMA Y EFECTOS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO.

Será nulo el despido es los siguientes casos:

- a) trabajadoras durante la baja de maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el preaviso concedido finalice durante esos períodos.
- b) trabajadoras víctimas de violencia de género por ejercer sus derechos de reducción o reordenación de su jornada laboral, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral
- c) trabajadoras y trabajadores tras su reincorporación de las bajas por maternidad / adopción / acogimiento / paternidad, siempre que no hayan transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento / adopción o acogimiento.

ART 64 – COMPETENCIAS (REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS) Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1, se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1, y un nuevo número 13 en el mismo apartado 1.

Se recoge el derecho de los comités de empresa a:

1.1 recibir información, como mínimo una vez al año, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa. Debe incluirse como mínimo datos sobre hombres y mujeres en los diferentes niveles profesionales, así como las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad y si se ha establecido un plan de igualdad, información sobre su aplicación.

9.c.vigilar el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

13. colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

ART 85 – CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 y se añade un nuevo párrafo en el apartado 2.

1.Se recoge la obligación de negociar medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

2. Se articula el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas en plantilla

Será de aplicación en la negociación siguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca tras la entrada en vigor de esta ley (**Disposición Transitoria Cuarta**)

SE ESTABLECE UNA NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL: DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA – CÁLCULO DE LAS INDEMNIZACIONES, EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE JORNADA REDUCIDA.

El salario a tener en cuenta, en los casos de nacimiento de prematuros o que deban quedar hospitalizados tras el parto y en los casos de reducción de jornada por cuidado de hijos / as, para el cálculo de las indemnizaciones, será que el habría correspondido si no existiera reducción de jornada, siempre y cuando no se haya agotado el plazo máximo para esta reducción.

Lo anterior también se aplica en los supuestos de baja por maternidad y baja por paternidad, cuando se ejerciten a tiempo parcial.

MODIFICACIONES – LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

ART 27

Se recoge la posibilidad de reclamar en los juicios por despido, la indemnización por discriminación o lesión de derechos fundamentales.

ART 181

Cuando la sentencia declare la existencia de trato discriminatorio y de acoso, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que corresponde a la víctima, si hay discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible con la que corresponda por modificación o extinción del contrato de trabajo.

MODIFICACIONES – LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ART 124.4

El período por maternidad o paternidad que subsista cuando se extinga el contrato de trabajo o que se inicie durante la prestación por desempleo, será considerado de cotización efectiva para las prestaciones de jubilación / incapacidad permanente / muerte y supervivencia / maternidad y paternidad.

ART 133 ter – BENEFICIARIOS (MATERNIDAD)

Períodos mínimos de cotización:

- Si el trabajador tiene menos de 21 años en la fecha del parto o de la adopción/acogimiento, no se exige período mínimo de cotización.
- Si se tiene entre 21 y 26 años en la fecha del parto o de la adopción / acogimiento, el período mínimo de cotización es de 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento de iniciar el descanso.
- Si es mayor de 26 años en la fecha del parto o de la adopción/acogimiento, el período mínimo será de 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento de iniciar el descanso, o alternativamente si acredita 360 días cotizados en su vida laboral antes de esta última fecha.

ART 133 nonies – BENEFICIARIOS (PATERNIDAD)

Ha de acreditarse un período mínimo de cotización de 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores al momento de iniciar el descanso, o alternativamente si acredita 360 días cotizados en su vida laboral antes de esta última fecha.

ART 180 – PRESTACIONES (MODALIDAD CONTRIBUTIVA)

Ø **Excedencia por cuidado de hijos /as:** los dos primeros años de excedencia tendrán la consideración de cotización efectiva para las prestaciones de jubilación / incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización anterior será de 30 meses, si la familia tiene la consideración de familia numerosa de categoría general y de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

Ø **Excedencia por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:** el primer año de excedencia tiene la consideración de cotización efectiva para las prestaciones de jubilación / incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Si la comunicación de excedencia hubiera estado precedida de una reducción de jornada, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que habría correspondido si no se hubiese hecho reducción de jornada.

Ø **Reducción de jornada por cuidado de un menor:** las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que habría correspondido si no se hubiese comunicado la reducción de jornada a efectos de las prestaciones de jubilación / incapacidad permanente, muerte y supervivencia/ maternidad y paternidad.

Ø **Reducción de jornada por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:** el incremento del 100% sólo se aplica en el primer año de reducción de jornada.

ART 211 – CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

En los supuestos de reducción de jornada para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que habría correspondido a la jornada a tiempo completo o parcial, sin comunicar la reducción de jornada.

En caso de desempleo y teniendo una reducción de jornada, para el cálculo de las cuantías máxima y mínima se tendrá en cuenta el nº de horas trabajadas antes de la reducción de jornada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 44 – PERÍODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS POR PARTO

Para las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente se computarán a la trabajadora que las solicita, 112 días completos de cotización

por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto es múltiple; excepto si por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.