

¿IGUALDAD ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER? NUEVA LEY ORGÁNICA 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES

El presente documento no pretende dar una visión comentada exhaustiva sobre el contenido y alcance de la importante **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**, sino tan solo hacer una aproximación de urgencia a las modificaciones legales de mayor trascendencia en el orden laboral y de Seguridad Social, pues no olvidemos que esta Ley entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, está vigente desde el sábado 24 de Marzo de 2007.

Por tanto la voluntad de este trabajo es fundamentalmente práctica, y por eso se detiene exclusivamente en aquellos aspectos de la Ley que revisten un interés real e incluso inmediato, en las relaciones laborales en la empresa.

Se trata de una Ley ambiciosa que modifica todas las normas jurídicas básicas del orden social: Estatuto de los Trabajadores; Ley de Procedimiento Laboral; Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Ley General de Seguridad Social; Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, además de otras normas de menor importancia jerárquica, que no práctica.

Por su trascendencia en el día a día de la Empresa, combinada con su entrada en vigor inmediata, nuestro Departamento Laboral ha elaborado este primer documento flash con el único propósito de aproximarles a las novedades introducidas por la Ley, acompañando al texto legal y un breve comentario que esperamos sea de su utilidad.

Sin mayor dilación pasamos a exponer los aspectos más importantes de la Ley, insistimos, siempre desde el punto de vista práctico y de interés real para la empresa. Se irán desarrollando con respeto al orden en que aparecen en la Ley.

NORMA: Se define el acoso sexual como "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".

COMENTARIO: En esta definición parece primar el ataque individual hacia una persona para obtener coactivamente sus favores sexuales.

NORMA: El acoso por razón de sexo se delimita como "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". **COMENTARIO:** Aquí parece que el ataque es más abstracto que en el acoso sexual, y no orientado para la consecución coactiva de aquellos favores (ataque por formar parte de un sexo e incluso orientación sexual).

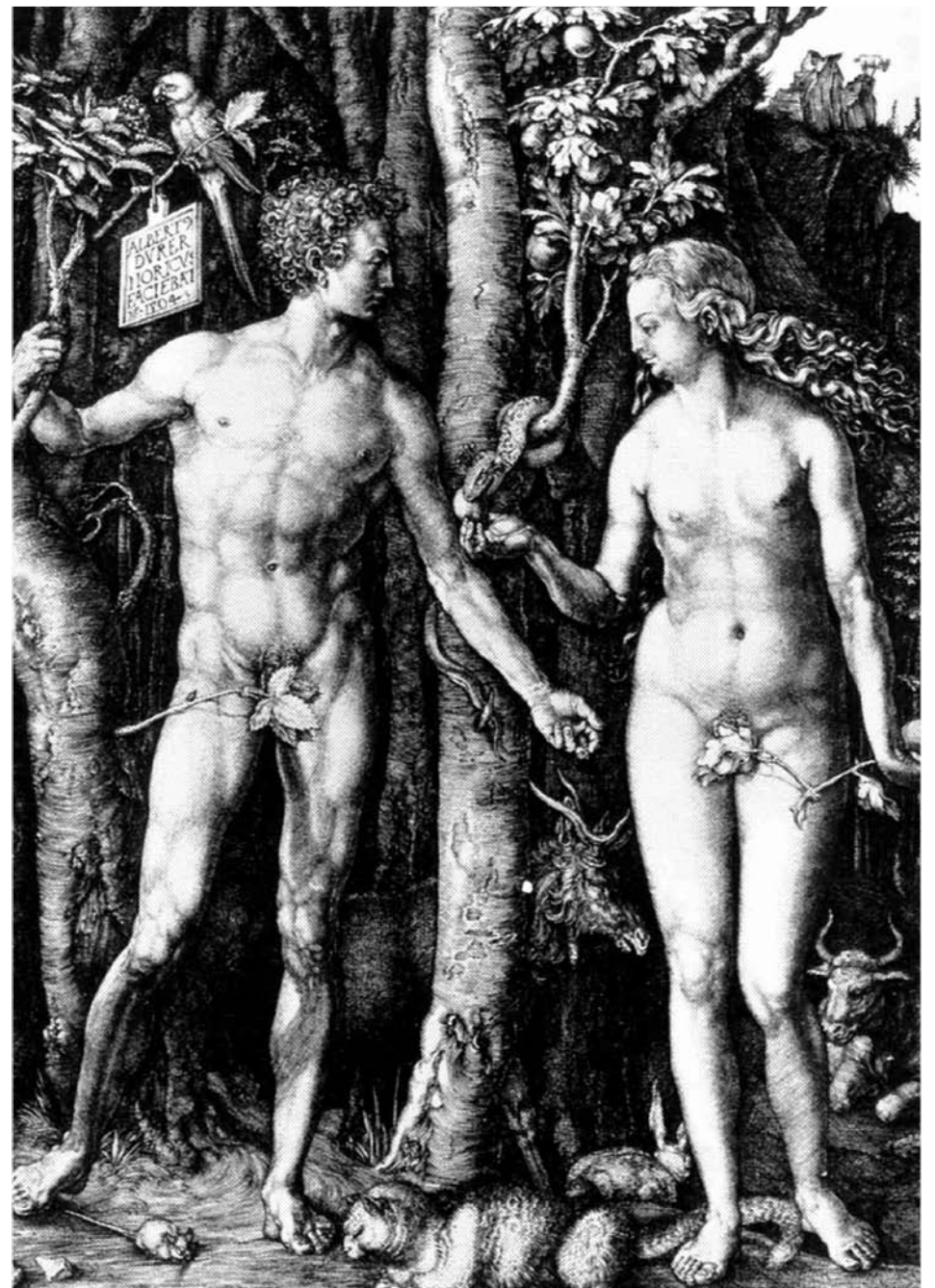
NORMA: Las empresas de más de 250 trabajadores deberán elaborar un plan de igualdad, consistente en un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre ambos sexos; deben fijar los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos. Deben 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. En estas empresas la no elaboración del plan de igualdad se considerará falta muy grave. **COMENTARIO:** Se hace pues **obligado** para las empresas de más de 250 trabajadores elaborar el citado plan de igualdad, sin perjuicio de que para el resto de las empresas sea muy recomendable también su elaboración.

NORMA: El resto de las empresas podrán implantar dicho plan de forma voluntaria.

NORMA: 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. Se podrán establecer códigos de buenas prácticas y campañas o acciones informativas. **COMENTARIO:** Los procesos aludidos se configuran **de forma imperativa** en la ley, la cual no introduce diferencia alguna por el tamaño de las empresas.

NORMA: El trabajador 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



Si está interesado en conocer la totalidad del artículo pueden contactar con nuestro departamento de marketing y comunicación marketing@agmbogados.com

colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. **COMENTARIO:** El ejercicio de este derecho debe pactarse con el empresario, siempre con respeto a lo previsto en el Convenio Colectivo, si es que regula la materia.

NORMA: El trabajador tendrá derecho a **dos días** de permiso retribuido por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. **COMENTARIO:** Se cierra de forma afirmativa una vieja polémica sobre si las intervenciones quirúrgicas sin

hospitalización debían ser consideradas como enfermedades graves, para las que ya existía este permiso.

NORMA: El tiempo de ausencia del puesto de trabajo por lactancia de menor de nueve meses se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. **COMENTARIO:** Esta medida supone una novedad en relación a su regulación actual.

Joaquín Abril Sánchez
Socio Laboral
Barcelona

