



Publicación B.O.E. de 23.03.2007

LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

El pasado día 15 de marzo fue aprobada en el congreso de los diputados la Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, la cual entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOE (23.03.2007).

Su objetivo: es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

La ley modifica todas las leyes estatales afectadas por la inclusión del principio de igualdad real, contempla un conjunto de medidas de carácter transversal, en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social dirigidas a: la actuación de los poderes públicos, la política educativa y de salud, la organización de la Administración General del Estado, la función pública y cuerpos de seguridad, la política laboral de empleo y de Seguridad Social, y un largo etcétera.

Dada la amplitud de ámbitos normativos que abarca esta ley nos centraremos únicamente en las **medidas laborales y de Seguridad Social** que pueden afectar tanto a empleados como a titulares de las empresas.

Las medidas laborales y de Seguridad Social que contempla esta ley representan modificaciones de determinados aspectos de la normativa laboral que fomentan una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Se incorporan medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Igualmente la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, siendo la más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ***la del permiso por paternidad de trece días de duración, ampliable en dos días en caso de parto múltiple.***

RESUMEN PRINCIPALES MODIFICACIONES :

- Permiso de paternidad
- Ampliación del permiso de maternidad en los supuestos de hijo o hija con discapacidad o parto prematuro con falta de peso u hospitalización del neonato.
- En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte 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 limite mínimo de dicha reducción.
- Se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y 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.
- 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.
- Se flexibilizan los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación por maternidad y se reconoce un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos.
- Se modifican determinados aspectos de la prestación por desempleo en los casos de parto o adopción.
- Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores autónomos y de otros regímenes de la Seguridad Social.
- Se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los consejos de administración de sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable.

DETALLE DE LAS DISTINTAS MEDIDAS ADOPTADAS POR LA NUEVA LEY

(Las modificaciones introducidas por la ley aparecen subrayadas en el texto siguiente)

1. 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 colectiva (convenio colectivo de aplicación en la empresa) o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso lo previsto en aquella.
2. El trabajador tendrá derecho a dos días por 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 por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. 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. El permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en caso de que ambos trabajen.
4. Quines por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
5. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de baja por maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a cualquiera de las situaciones mencionadas, al finalizar la misma, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. El contrato de trabajo podrá suspenderse por: maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

7. En el supuesto de parto, la suspensión (baja de maternidad) tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de su totalidad o, en su caso, de la parte que resta del periodo de suspensión, computado des de 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 periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
8. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo este se encuentre en situación de incapacidad temporal.
9. En caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato por el periodo que hubiera correspondido a la madre.
10. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. En el supuesto de discapacidad del hijo o menor adoptado, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.
11. Suspensión del contrato por paternidad: en los supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad de la madre. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (se refiere al permiso de dos días del cual venia disfrutando el padre hasta la fecha de publicación de esta norma) o des de la resolución judicial de adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de ésta.

Dicha suspensión podrá disfrutarse a régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, 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. El gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de esta suspensión hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas a los 6 años de entrada en vigor de la ley.

12. Los trabajadores autónomos podrán percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, reservado hasta la actualidad a los empleados de régimen general. Esto significa poder disfrutar de 6 semanas de descanso a jornada completa y las 10 restantes convertirlas en 20 pero prestar trabajo a media jornada.
13. Se modifican los periodos mínimos de cotización necesaria para poder acceder a la prestación de maternidad (baja de maternidad): en la ley anterior eran necesarios 180 días. La nueva normativa exige que si el trabajador tiene 21 años de edad en la fecha del parto o adopción, no se exige periodo mínimo. Si el trabajador tuviera entre 21 y 26 años, el periodo mínimo es de 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o 180 días durante toda su vida laboral. Si el trabajador es mayor de 26 años, el periodo mínimo es de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores o 360 en toda su vida laboral. La prestación económica será el 100% de la base reguladora.
14. Subsidio especial: las trabajadoras que no reúnan los requisitos del apartado anterior tendrán derecho a una prestación del 100% del IPREM durante 42 días naturales.
15. Prestación por paternidad: han de acreditar como mínimo 180 días de cotización dentro de los siete inmediatamente anteriores o 360 durante toda la vida laboral y la prestación económica será al igual que la de maternidad el 100% de la base reguladora.
16. Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo de no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
17. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. Los dos primeros años de excedencia consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El periodo de cotización efectiva tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor por el cual se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o 36 meses, si tienen la categoría de especial

18. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una mayor duración por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Dicha excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. También tendrá la consideración de efectivamente cotizado el primer año de excedencia por cuidado de otros familiares.

19. Será nulo el despido en los siguientes supuestos: la de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o adopción o acogimiento o paternidad. También las de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión y el de los trabajadores que hayan solicitado un permiso (reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 8 años, lactancia) o hayan solicitado o estén disfrutando de excedencia de por cuidado de hijo y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral. Así mismo será nulo el despido de los trabajadores después de haberse reincorporado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento. Lo establecido será de aplicación salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

20. En los supuesto de reducción de jornada contemplados en los anteriores puntos, el salario a tener en cuenta a efectos de cálculo de las indemnizaciones previstas en la ley (en caso de despido por ejemplo), será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

21. Sustitución durante la maternidad y paternidad: darán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido el contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o que disfruten de la suspensión por paternidad. La duración de la bonificación coincidirá con la de la suspensión. También se incluyen la sustitución de los trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de cooperativas, en los supuestos de riesgo para el embarazo o riesgo durante la lactancia, periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o paternidad. La bonificación hace referencia tanto a las cuotas de Seguridad Social del trabajador sustituido como del sustituto. Así mismo, se bonificarán las cuotas de la Seguridad Social en los mismos supuestos cuando se trate de trabajadores o socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad. Dicha bonificación será del 100% en las cuotas que resulten de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para los trabajadores incluidos en el régimen de trabajadores autónomos.
22. Prestación económica por riesgo durante el embarazo tendrá naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales y la gestión y el pago corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes. La prestación económica consistirá en un subsidio del 100% de la base reguladora correspondiente. Se considerará en esta situación el supuesto en el que la mujer trabajadora debiera cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, de acuerdo con la ley de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
23. Se añade una nueva causa de suspensión que es la prestación por riesgo durante la lactancia natural, y se concederá en el caso de que debido la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, de acuerdo con la Prevención de riesgos laborales, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La cuantía de la prestación es la misma que en el punto anterior y su duración máxima será hasta que el hijo cumpla nueve meses.
24. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menor, se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Se reduce a un año en el caso de otro tipo de reducciones.

25. A efectos de desempleo en caso de reducción de jornada del artículo 37, para el cálculo de la base reguladora se computaran las bases de cotización incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada. Además en caso de desempleo durante la situación de reducción, los topes mínimos y máximos de la prestación se determinarían teniendo en cuenta el IPREM a efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción.
26. Desempleo y maternidad: si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, durante la situación de desempleo, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por su entidad gestora. Una vez extinguida la citada prestación, se reanudará la prestación por desempleo por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.
27. La protección en los contratos para la formación: La protección incluirá las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, accidente no laboral y prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia y las pensiones.
28. A los efectos de pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, en caso de parto múltiple, salvo si por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas.
29. Las sociedades obligadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años.
30. Responsabilidades empresariales específicas: los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves consistentes en: decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como 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 judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado” serán

sancionadas además con la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de todos los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses. Pudiendo ser sustituidas dichas sanciones por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

*Marina Calvet
Licenciada en Ciencias del Trabajo y Graduada Social
Socia Responsable Dpto.Laboral
ASPIME, S.L.*