

Circular Laboral número 2/2007

Novedades Legales

En fecha 23 de marzo de 2007, se ha publicado en el BOE, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo texto les adjuntamos.

Esta Ley establece tanto principios de actuación de los Poderes Públicos, como regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, previendo, en todo caso, medidas destinadas, según se indica en el propio texto, *“a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”*.

Por todo ello, y sin perjuicio del siguiente resumen informativo, les informamos que debido a la extensa prolijidad de modificaciones normativas que establece la Ley Orgánica 3/2007, éstas serán objeto de un análisis individualizado en posteriores comunicaciones.

Como fundamento de la citada Ley, se establece que el **principio de igualdad de trato y oportunidades**, se garantizará en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación y promoción profesionales, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Como **conceptos básicos** relativos a la igualdad y conductas discriminatorias, la Ley define los siguientes:



- Se considera **discriminación directa**, aquella situación en que se encuentra una persona que, por razón de su sexo, sea, haya sido o pudiera ser tratada, de una manera menos favorable que otra en situación comparable.
- La **discriminación indirecta** se define como la situación en que una actuación, aparentemente neutra, pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, salvo los supuestos en que una discriminación indirecta pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, siempre que los medios para alcanzar dicho fin sean necesarios y adecuados.
- Asimismo, 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. A su vez, constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el mismo propósito anterior.

Por otra parte, se recoge legalmente la llamada garantía de **indemnidad frente a represalias**, que venía aplicando la jurisprudencia de nuestros tribunales, considerando discriminatorio cualquier trato adverso o efecto negativo, producido a una persona, como consecuencia de la presentación, por su parte, de cualquier tipo de reclamación destinada a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato.

La citada Ley establece además que **se considerarán nulos y sin efecto, los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo**. Estos actos darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. A este respecto, y en cuanto al ámbito social, se añaden nuevas previsiones a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que por su prolijo desarrollo serán objeto de un posterior estudio.



En relación con los procesos judiciales, se introduce el **principio de inversión de la carga de la prueba**, estableciéndose que en aquellos procedimientos, salvo los procesos penales, en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación.

Otra de las novedades de esta Ley es la introducción del llamado **plan de igualdad de la empresa**, como medida de promoción de la igualdad. En este sentido, se establece que **en las empresas de más de 250 trabajadores se deberá elaborar y aplicar un plan de igualdad**, debiendo negociar su contenido con la representación legal de los trabajadores.

El citado plan se determina como un conjunto de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para ello, dicho plan puede 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, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En definitiva, los principios y objetivos de esta Ley se concretan, en el ámbito social, en modificaciones legislativas tanto en relación con la normativa laboral, como de Seguridad Social y de Procedimiento Laboral, citando a modo de ejemplo, y sin perjuicio de un posterior estudio más detallado, los siguientes:

- Se contemplan nuevos supuestos de excedencias, permisos retribuidos y situaciones suspensivas del contrato de trabajo, con el correspondiente derecho, en algunos casos, a percibir prestaciones económicas en el ámbito de la Seguridad Social.
- Se amplían los supuestos de nulidad de medidas extintivas, a instancias de la empresa, a los casos de extinción del contrato de los trabajadores después de haberse reintegrado a su puesto, tras finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.



- En el aspecto procesal, se regula legalmente, entre otros supuestos, la compatibilidad de la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Como siempre nos ponemos a su disposición para aclarar cualquier tipo de duda o para analizar conjuntamente cualquier situación relacionada con las situaciones descritas.

Aprovechamos la ocasión para saludarles cordialmente,

MILINERS, S.L.
Abogados y Asesores Tributarios
Mallorca 270. 4º-1ª
08037 Barcelona

Tel. 93 272 01 80
Fax. 93 487 27 21
www.Miliners.com