



Nueva ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Tras un año de elaboración y discusión en el Parlamento, España cuenta con una nueva Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley se erige en una ley-código, que afecta a diversas áreas de la sociedad, introduciendo modificaciones en la regulación actual de 22 normativas, afectando además tanto al sector público como al privado. Este documento analiza las medidas más importantes introducidas por la ley desde el punto de vista del empleador, las medidas contra la discriminación por razón de sexo, las medidas de promoción de la igualdad en el sector privado, y las medidas que persiguen mejorar la conciliación entre la vida profesional y familiar.

El Parlamento ha aprobado por fin la nueva Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (la Ley). Esta Ley entró en vigor el pasado 23 de marzo de 2007. Esta Ley incorpora, entre otras, dos directivas en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/2007/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Desde el punto de vista del empleador, las medidas más importantes introducidas por la Ley son las siguientes:

Principios y definiciones

La Ley se aplica a todas las personas, físicas o jurídicas, que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de su nacionalidad, domicilio o residencia (artículo 2).

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres se define como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social relacionadas con el sexo, y en particular las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y cualquier otra razón que pueda dar lugar a discriminación, como la incapacidad (artículo 3).

Este derecho a la igualdad de trato deberá garantizarse, tanto por el sector privado como por el público, en el acceso al empleo, incluso en el trabajo por cuenta propia, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluyendo retribución y despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluyendo las prestaciones concedidas por las mismas (artículo 5). Una excepción a esta regla se establece cuando el sexo es una condición para el puesto de trabajo, basado en un objetivo legítimo.

Por primera vez se definen tanto la discriminación directa como la indirecta – hasta el momento, no existía tal definición en la legislación, sino únicamente en la jurisprudencia (artículo 6). Lo mismo sucede con el acoso sexual, así como con el acoso por razón de sexo (artículo 7). Además, se incluye una referencia específica a la discriminación por embarazo o maternidad, que en cualquier caso tendrá la consideración de discriminación directa (artículo 8).

También se concede una protección especial contra cualquier trato adverso que se reciba como consecuencia de la presentación de una queja para impedir la discriminación, que tendrá la consideración de discriminación por razón de sexo (artículo 9).

De acuerdo con la Ley, los actos o cláusulas que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a

responsabilidad a través de un sistema de reparaciones e 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 (artículo 10). Además, la Ley establece la posibilidad de presentar una demanda ante los tribunales incluso tras la extinción de la relación que dio lugar a la discriminación (artículo 12). Y se invierte la carga de la prueba, por lo que corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación (artículo 13).

Derecho laboral e igualdad de oportunidades

Medidas para mejorar la conciliación entre la vida personal y laboral

El principio general establecido en la Ley es que los hombres y las mujeres deberán asumir equilibradamente las obligaciones familiares (artículo 44).

Una de las cláusulas más relevantes es que la Ley establece un 'permiso de paternidad' de 13 días consecutivos para el padre. Tendrá derecho a disfrutarlo a jornada completa o a tiempo parcial, si así se acuerda con el empleador. El gobierno se ha comprometido a extender progresivamente el plazo del permiso de paternidad hasta un máximo de 4 semanas en un periodo de 6 años desde la entrada en vigor de la Ley.

Además, se establece una nueva cláusula que concede al trabajador el derecho a ajustar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer más eficiente su derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, en las condiciones establecidas en el convenio colectivo o mediante acuerdo expreso con el empleador, en su caso, pero siempre cumpliendo con el convenio colectivo aplicable.

Aparte de esto, la Ley incluye los siguientes derechos para los empleados:

	Antigua legislación	La Ley
Lactancia	Una hora al día, o reducción de media hora por día	Igual, más la posibilidad de acumular las horas como días libres
Permiso de paternidad	Permiso de 2 días	Permiso de 13 días consecutivos
Permiso de maternidad	16 semanas	Posibilidad de incrementarlo en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo
Reducción de la jornada de trabajo	Menores de 6 años: reducción entre 1/3 y la mitad de la jornada de trabajo	Menores de 8 años: reducción entre 1/8 y la mitad de la jornada de trabajo
Excedencia voluntaria	Entre 2 y 5 años	Entre 4 meses y 5 años
Excedencia para el cuidado de familiares	Hasta 1 año	Hasta 2 años
Excedencia para el cuidado de familiares o de menores	Necesidad de disfrutarlo de una sola vez	Posibilidad de dividirlo
Vacaciones y maternidad		Derecho a disfrutar de las vacaciones tras la baja, incluso durante el año siguiente

Planes de igualdad

La Ley establece la obligación, para empresas de 250 trabajadores o más, de implantar un 'plan de igualdad' (artículo 45 y ss.). Esta obligación puede establecerse en los convenios colectivos, o por las autoridades. Las autoridades también pueden exigir la implantación de un plan de igualdad, en sustitución de otras sanciones (dentro de un procedimiento sancionador contra las empresa por incumplimiento de la Ley).

El plan de igualdad debería incluir 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. Fijarán los concretos objetivos a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, además de establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El plan de igualdad puede contemplar materias como el acceso al empleo (por ejemplo, el uso de CV numerados, sin datos personales, para garantizar el anonimato), clasificación profesional, formación y promoción (por ejemplo, establecer la necesidad de acordar los criterios de promoción antes de analizar las credenciales), retribuciones (por ejemplo, controlar los salarios, realizar auditorías, garantizar la transparencia), horario de trabajo (por ejemplo, mejorando los permisos establecidos en la legislación), etc.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (artículo 48).

La Ley también establece la creación de un símbolo específico que muestre que una empresa sobresale en el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que pueda ser usado a efectos publicitarios.

Pasados cuatro años desde la entrada en vigor de la Ley, el gobierno analizará, junto con los sindicatos y las asociaciones de empresarios, el estado de los acuerdos colectivos sobre igualdad de trato, y tomará las medidas que se consideren oportunas.

Derechos de información para el comité de empresa

La Ley también mejora las competencias del comité de empresa, que tendrá derecho de recibir información, al menos anualmente, en relación con la aplicación por parte de la empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo información sobre el porcentaje de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas adoptadas para mejorar la igualdad de trato y sobre la aplicación del plan de igualdad.

El comité de empresa también tendrá derecho a controlar el cumplimiento y la aplicación del principio de igualdad de trato, y tendrá derecho a cooperar con la dirección en el establecimiento e implementación de medidas de conciliación.

Otros cambios

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios

Todas las personas, físicas o jurídicas, ya sean públicas o privadas, que suministren bienes o servicios disponibles para el público, estarán obligadas al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Sin embargo, serán admisibles las diferencias de trato cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios (artículo 69 y ss.).

La Ley prohíbe específicamente la celebración de contratos de seguro o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas. Reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias, aunque los costes relacionados con el embarazo y el parto en ningún caso justificarán esas diferencias de trato.

Además de otros medios legales de reparación que están disponibles, quien sufra este tipo de discriminación tendrá derecho a una compensación por daños, y en el caso de contratos de seguro, reclamar que la prima o el beneficio sea igual a las del sexo más beneficiado.

Miembros del consejo de administración

Uno de los puntos más controvertidos establecidos en la nueva Ley es el hecho de que las empresas que depositen cuentas anuales deberán intentar incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres en un periodo de 8 años. Esto será tenido en cuenta para los nombramientos que se hagan desde la entrada en vigor de la Ley.

El proceso de contratación pública también tendrá en cuenta este tema cuando decida a quién se le concede un contrato público.

A los efectos de la Ley, se entenderá por ‘presencia equilibrada’ la presencia de mujeres y hombres de forma que, en su conjunto, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento.

Cuentas anuales

Las cuentas anuales de las empresas deberán mostrar el número medio de personas empleadas durante el año fiscal, divididos por categorías, así como los gastos de personal, y la distribución por sexo de los empleados al final del año fiscal, desglosado por categorías y niveles, entre los que figurarán los altos directivos y los consejeros.

Para cualquier consulta o información adicional, por favor contacten con

Raquel Flórez
T + 34 91 700 3722
F + 34 91 700 4288
E raquel.florez@freshfields.com

Carlos Moreno
T + 34 91 700 1758
F + 34 91 700 4288
E carlos.moreno@freshfields.com