


Manuela RomeroDoctora en
Derecho. Técnica
de la Secretaría de
la Mujer de UGT-
Andalucía

Modificaciones laborales tras la Ley de Igualdad

Es sabido que recientemente se ha aprobado la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, una ley orgánica que ha sido publicada a través del BOE de fecha 23 de marzo de 2007. EN función de esta Ley el legislador intenta hacer efectivo el principio de igualdad, como así expresa en la Exposición de Motivos.

Las estadísticas nos señalan que son las mujeres las que más discriminación sufren en todos los ámbitos de la vida, tanto pública como privada, es por ello que nuestro legislador ha promulgado esta normativa la cual, como también se menciona en la Exposición de Motivos, tiene como principio inspirador la dimensión transversal de la igualdad, y es en este sentido que nuestros gobernantes por medio de esta normativa han modificado 22 leyes de rango legal, entre las que se encuentran: la Ley de Infracciones y sanciones del Orden Social, la Ley de la Seguridad Social, el Estatuto de los Trabajadores, La Ley de Enjuiciamiento Civil, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y la Ley de Procedimiento Laboral, entre otras.

También hemos de señalar que está previsto que la materialización de este texto normativo tenga un coste anual de 400 millones de euros, de los que 260 millones corresponden a Seguridad Social.

De igual manera, hemos de manifestar que afortunadamente el legislador ha previsto la evaluación del impacto de esta Ley para dentro de cuatro años, desde su entrada en

vigor por los agentes sociales y el gobierno.

También es un aspecto importante a destacar en esta Ley que se haya definido que es el acoso sexual y por razón de sexo, así como en qué consiste la discriminación directa por razón sexo (Título I, art. 7 y 8).

Tras estas alusiones, a continuación vamos a analizar las modificaciones que esta Ley Orgánica 3/2007, introduce en materia laboral.

En primer lugar, hemos de expresar que ha sido modificado el art. 34. 8 E.T., mediante el cual se establece que el trabajador/a tiene derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada laboral, con el fin de hacer efectivo su derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva, o en el acuerdo al que llegue con el empresario respetando lo previsto en aquélla.

Siguiendo esta misma línea consistente en favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral de las personas trabajadoras, también se ha establecido en función de esta Ley un nuevo derecho en el E.T., el cual consiste en poder obtener un permiso retribuido de dos días para acompañar a familiares (hasta el 2º por consanguinidad o afinidad) que hayan sufrido una intervención quirúrgica sin haber requerido de hospitalización, pero que necesiten reposo domiciliario.

Hemos de manifestar también que el legislador ha introducido una disposición adicional decimo-

Laboral

séptima, en función de la cual establece que las discrepancias que surjan entre empresario y persona trabajadora en materia de conciliación, será tramitada a través del procedimiento urgente y preferente que se encuentra regulado en el art. 138 de la Ley de Procedimiento Laboral, una remisión muy plausible pues de lo contrario los procesos podrían dilatarse de tal manera que ello pudiera dar lugar a que, en no pocas ocasiones, los tribunales demorasen tanto su fallo que a veces pudiera hacer decaer el derecho de la parte demandante, es decir de la persona trabajadora.

Se modifican también los apartados 4 y 5 del art. 37 E.T., estableciéndose que la trabajadora podrá acumular en jornadas completas el tiempo de ausencia de trabajo que le corresponde por lactancia de un menor de 9 meses, un derecho que hasta el mes pasado tenía que ser solicitado ante el juzgado, pues el Estatuto no recogía nada al respecto, y sólo a través de la jurisprudencia, o por convenios colectivos algunas trabajadoras venían disfrutando ya de ello.

Esta reforma también ha establecido que la duración del permiso por lactancia se incrementará de manera proporcional en caso de parto múltiple, una cuestión que ya estaba siendo así establecida por los tribunales quienes fallaban que, en aras del interés del menor, este derecho debía ser proporcional al número de hijos-as que tuviera la persona trabajadora.

En relación al permiso por lactancia debemos recordar también que a través de esta L.O. 3/2007, se ha establecido por primera vez que las trabajadoras tendrán derecho a recibir una prestación que equivaldrá al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora. En este sentido el legislador ha establecido que existe la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural, con una prestación equiva-

lente al 100% de la base reguladora por contingencias comunes.

En función de esta reforma del E.T. operada por la L.O. 3/2007, también se establece que la persona

Es plausible la introducción en este anteproyecto de un nuevo art. 48 bis del E.T., que establece un permiso de paternidad exclusivo para el padre, e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por permiso de maternidad regulado en el art. 48.4 E.T.

trabajadora que tenga a su cargo a un niño/a menor de ocho años, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente disminución proporcional del salario. Como puede observarse a través de esta modificación el legislador ha aumentado la edad de 6 a 8 años.

Sin embargo, hemos de expresar que desafortunadamente el legislador no ha aprovechado esta ocasión para introducir algo que es muy demandado desde hace tiempo, desde el movimiento de mujeres y las organizaciones sindicales, que es que la reducción de jornada no conlleve de manera unísona una reducción salarial proporcional. Sería idóneo que la reducción salarial fuera menor a la laboral, por ejemplo, si pido una reducción de la mitad de mi jornada laboral, pues que la reducción salarial en vez de ser de un 50%, fuera de un 35 ó 40 %.

Hemos de recordar también que se ha introducido otra modificación en función de la cual la persona trabajadora podrá solicitar una reducción de jornada que puede comprender entre un mínimo de 1/8,

hasta un máximo de la mitad de la misma. Como vemos se ha reducido hasta un mínimo de 1/8, cuando hasta ahora solo podría pedirse un mínimo de 1/3.

Igualmente se ha introducido un párrafo nuevo al apartado 3 del art. 38 E.T., en función del cual se establece que, cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o el resto de situaciones referidas. Un derecho al cual la jurisprudencia ya venía haciendo mención.

Hemos también de recordar que con esta reforma del E.T., se ha modificado el periodo de excedencia voluntaria, el cual como sabéis antes podía comprender desde 2 años a 5 años, sin embargo, a través de esta modificación la persona trabajadora con un año de antigüedad podrá solicitar una excedencia de un periodo mínimo de 4 meses a uno máximo de 5 años.

Asimismo, se ha modificado el apartado 3 del art. 46 E.T., mediante el cual se establece que las personas trabajadoras podrán solicitar un periodo de excedencia de dos años para atender y cuidar a un familiar que por razón de edad, discapacidad, accidente o enfermedad se encuentre incapacitado. Como vemos, se ha ampliado el periodo de excedencia con respecto a lo dispuesto en el E.T., el cual señalaba un periodo de excedencia de 1 año.

También es plausible la introducción en este anteproyecto de un nuevo art. 48 bis del E.T., que establece un permiso de paternidad exclusivo para el padre, e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por permiso de maternidad regulado en el art. 48.4 E.T.

Este permiso comprende un periodo de 13 días que está previsto que aumente a 4 semanas en un periodo de 6 años. Este derecho podrá

disfrutarse de forma ininterrumpida desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre.

Este tipo de permiso como un derecho subjetivo e individual del padre venía siendo muy demandado desde el movimiento feminista, un permiso que así se ha venido recogiendo en las legislaciones de países tan avanzados en esta materia como puedan ser los países nórdicos, Suecia, etc.

Del mismo modo queremos exponer que a través de esta reforma laboral se ha ampliado el elenco de supuestos por los cuales podrá declararse el despido nulo, estos nuevos casos son: por la lactancia natural, por paternidad, por el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, así como por haberse incorporado tras un permiso por maternidad o paternidad, acogimiento o adopción durante los 9 meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión.

De igual manera se han ampliado los supuestos de despido disciplinario éstos son: por acoso sexual y por acoso por razón de sexo tanto al empresario-a como a las personas que trabajan en la empresa, el acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

También queremos recordar que el legislador ha hecho expreso el deber de la parte demandada de mostrar que no actuó de manera discriminatoria ni desproporcionada contra la persona trabajadora, al adoptar la decisión correspondiente (nuevo art. 217.5, L.O. 1/2000, de 7 de enero Ley de Enjuiciamiento Civil).

El legislador ha flexibilizado también los requisitos de cotización previa para poder acceder a la prestación por maternidad, a partir de la entrada en vigor de esta Ley, (es decir 24 de marzo de 2007), los requisitos son:

- Ser madre menor de 21 años, y no se exige cotización previa alguna.

- Ser madre entre los 21 años y los 26 años, para las que exige el legislador 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, ó 180 días en toda la vida laboral.

- O ser madre mayor de 26 años, para las que se establece que tengan 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.

Igualmente, se ha incluido en esta norma la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad en aquellas empresas de más de 250 personas trabajadoras, mediante los cuales se ha de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, para ello el legislador ha mencionado que los objetivos de estos planes deberán ser las materias relacionadas con: el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la clasificación profesional, las retribuciones, los usos del tiempo para favorecer la conciliación de las personas trabajadoras, y el acoso sexual y por razón de sexo.

También es muy loable que se haya creado un distintivo de calidad de empresa española modelo en la igualdad entre mujeres y hombres, que será concedido por el Ministerio de Trabajo a aquellas empresas que destaquen por aplicar políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras en el seno de la empresa. Este distintivo de calidad y de ser una empresa socialmente responsable, podrá servir para sensibilizar al empresariado y a la sociedad en general, sobre la importancia y conveniencia de aplicar políticas de igualdad en el ámbito laboral, al objeto de que éstas reviertan en el bienestar de toda la sociedad. Un distintivo de calidad que además ayudará a proyectar una buena imagen de la empresa frente a su clientela.

También hemos de expresar que aquellas empresas que implanten

estos planes de igualdad tendrán preferencia para obtener subvenciones estatales.

Sin embargo, hemos de señalar que el legislador no ha aprovechado esta ocasión para obligar al empresariado a que tenga que firmar estos planes de igualdad, pues este proyecto de Ley sólo obliga a las empresas de más de 250 personas trabajadoras a que negocien con la representación sindical un Plan de estas características, pero no a que lleguen a firmarlo. Así como el proyecto de Ley referido tampoco establece una sanción para la empresa que no firme el Plan de Acción Positiva. En este sentido, el proyecto de Ley de Igualdad sólo indica que cuando pueda probarse que la empresa ha incurrido en una medi-



El legislador
ha flexibilizado
también los requisitos
de cotización previa
para poder acceder
a la prestación
por maternidad,
a partir de la entrada
en vigor de esta Ley



da discriminatoria se podrá imponer una sanción de hasta 90.000 euros.

En definitiva, y para terminar, hemos de decir que habrá que esperar para ver qué voluntad tiene el tejido empresarial español y andaluz de llevar a cabo estos Planes y medidas de acción positiva, pues el legislador español aunque impulsa al empresariado a que adopte estas medidas, infortunadamente, sigue dejando esta cuestión al libre albedrío de la voluntad empresarial.