

## LEY ORGÁNICA IGUALDAD EFECTIVA MUJERES Y HOMBRES

**SÍNTESIS** LO 3/2007- BOE 23-03-2007

### ENTRADA EN VIGOR LEY: 24-03-2007

- Principio de igualdad y tutela contra la discriminación (Título I).
- Políticas públicas para la igualdad (Título II): actuaciones administrativas.
- Igualdad y medios de comunicación (Título III).
- El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Título IV): medidas de promoción de la igualdad, **planes de igualdad** de las empresas, **distintivo empresarial** en materia de igualdad.
- Principio de igualdad en el empleo público (Título V).
- Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro (Título VI).
- La igualdad en la responsabilidad social de las empresas (Título VII).
- Disposiciones organizativas (Título VIII).
- **Leyes modificadas (Disposiciones Adicionales): Estatuto Trabajadores, Seguridad Social, Ley Prevención de Riesgos Laborales, Ley Infracciones y Sanciones del Orden Social, Ley del Empleo, Ley Procedimiento Laboral, LE Civil, Ley Jurisdicción Contenciosa Admin., Ley General de Sanidad, Ley de Sociedades Anónimas, LG Defensa Consumidores, entre otras.**

### ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RD Leg 1/1995) **DA 11 LO 3/2007-**

- **Derecho laboral básico** a la protección frente al acoso sexual y al **acoso por razón de sexo** – *se añade al Art.4. 2 e) -*

- **Derechos y deberes derivados del contrato** – *modif. Art.17 -*

Nulidad de las órdenes de discriminar del empresario – *modif. párrafo 2º apartado 1*

La negociación colectiva podrá establecer medidas positivas para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones (reservas y preferencias) – *nuevo apartado 4 –*

Los planes de igualdad en las empresas se ajustarán al ET y la LO 3/2007– *nuevo apartado 5*

- **Jornada** – *nuevo Art.34.8 -*

**Derecho** del trabajador a adaptar **la duración y distribución de la jornada** para hacer efectivo del dº a la conciliación de la vida familiar y laboral, según el convenio colectivo o el acuerdo individual con empresario que respetará dicho convenio.

▪ **Permisos retribuidos** – *modif. Art.37 -*

**NUEVO permiso** de 2 días por **intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise **reposo domiciliario** de parientes hasta el 2º grado. Ampliable a 4 si desplazamiento – *37.3 b)*

**Permiso por lactancia** **hijo < 9 meses**: posibilidad de **acumular en jornadas completas** la hora de ausencia laboral o media hora de reducción de jornada. La duración del permiso **se incrementará** proporcionalmente en caso de **parto múltiple** – *Art.37.4. –*

**Reducción de jornada por guarda legal**, con disminución proporcional del salario, de menor de **8 años** (antes 6) o de persona discapacitada sin trabajo y disminución mínima de **1/8** (antes 1/3) – *modif. Art.37.5 –.*

▪ **Disfrute vacaciones anuales** – *modif. Art.38.3 –*

Cuando el calendario de vacaciones de la empresa **coincida con IT por embarazo, parto o lactancia natural o supuesto de suspensión del contrato del Art.48.4 (maternidad)**, **se podrá disfrutar en fecha distinta** aunque haya terminado el año natural.

▪ **Causas suspensión del contrato (NUEVAS)** – *modif. Art.45.1 d) -*

**Paternidad**

**Riesgo durante la lactancia natural de < 9 meses**

**Acogimiento simple** (incluido provisional), según el Ccivl o Leyes civiles de CCAA, de < de 6 años o menores de edad > de 6 años que sean discapacitados o con dificultades de inserción social y familiar acreditadas.

▪ **Excedencia voluntaria:** mínimo de **4 meses** (*antes 2*) - *modif. Art.46.2-*

▪ **Excedencia por cuidado hijos** podrá disfrutarse de **forma fraccionada**. También podrá solicitarse en los acogimientos **provisionales** - *modif. Art.46.3-*

▪ **Excedencia por cuidado familiar hasta 2º grado** podrá disfrutarse de **forma fraccionada y** por un máximo de **2 años** (*antes 1 año*) – *modif. Art.46.3 –*

▪ **Suspensión por maternidad** - **cómputo** – *modif. Art..48.4*

- **Derechos del otro progenitor:**

**Fallecimiento de la madre**, con independencia de que trabajara o no, se descontará al otro progenitor la parte que la madre hubiese disfrutado antes del parto.

**Fallecimiento del hijo**: no se reducirá el periodo de suspensión, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas obligatorias, la madre decida reincorporarse.

**Cesión del permiso:** el progenitor podrá seguir haciendo uso de la suspensión cedida, aunque en el momento de la reincorporación de la madre ésta se encuentre en situación IT.

**Madre sin derecho a suspender su actividad profesional con prestación,** el otro progenitor podrá suspender su contrato (compatible con el permiso de paternidad)

- **Parto prematuro** por falta de peso o neonato hospitalizado > 7 días: ampliación periodo de suspensión por el tiempo que dure la hospitalización del nacido y un **máximo de 13 semanas adicionales**.
- **Discapacidad** del hijo o del menor adoptado o acogido: duración adicional de 2 semanas, distribuable entre los dos progenitores que trabajan.

▪ **Suspensión por riesgo durante lactancia natural** – modif. Art. 48.5

La suspensión **finalizará el día en que** el lactante **cumpla 9 meses** o desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

▪ **Suspensión de contrato por PATERNIDAD** – nuevo Art. 48 BIS –

**Causas:** por **nacimiento** de hijo, **adopción** o **acogimiento** (45.1.d)).

**Duración:** **13 días** ininterrumpidos **(+ 2 días)** por cada hijo a partir del 2º en **múltiples)**

**Compatibilidad:** independiente del disfrute compartido del descanso por maternidad (48.4)

**Plazo:** desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial de la adopción o decisión administrativa del acogimiento y hasta que finaliza el descanso por maternidad o inmediatamente después de la finalización del descanso por maternidad.

**Forma:** disfrute a jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresario y trabajador, conforme se determine reglamentariamente.

**Obligación del trabajador:** comunicar con la debida antelación, establecida, en su caso, en los convenios colectivos.

***DT Novena. Ampliación progresiva y gradual de la suspensión por paternidad hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.***

▪ **Causas de NULIDAD** – NUEVAS –

Nuevos supuestos de **extinción por causas objetivas - decisiones extintivas nulas** (modif. Art. 53.4) o nuevas causas de **despido disciplinario nulo** (Art. 55.5);

- Durante la suspensión **por paternidad**
- Durante la suspensión por riesgo durante la **lactancia natural**
- Durante la suspensión por **enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural**
- **víctimas de la violencia de género** por reducción o reordenación de la jornada, por movilidad geográfica, por cambio de centro o de suspensión de la relación laboral.

- **Reintegro al trabajo tras finalizar el descanso** por maternidad, **paternidad**, adopción o acogimiento, si no han transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

*(Se modifica también el Art.122.2 y 108.2 **Ley Procedimiento Laboral**)*

- **Despido disciplinario** – modif. Art.54.2 g) –

El **acoso sexual** o **por razón del sexo** al empresario o a los trabajadores **(nuevo)**

- **Competencias Comité de Empresa** – **NUEVAS** -

**Recibir información**, al menos anual, sobre la **aplicación en la empresa del derecho de igualdad** de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (plan igualdad, proporción mujeres en niveles profesionales) – *nuevo párrafo segundo al Art.64.1.1º* -

**Vigilancia** del respeto y aplicación del **principio de igualdad** de trato y de oportunidades – *nuevo párrafo segundo al Art.64.1.9º c)* -

**Colaborar con la dirección de la empresa** para establecer y poner en marcha medidas de conciliación – *nuevo párrafo segundo al Art.64.1.13º* -

- **Convenios colectivos** – modif. Art.85 –

**Contenido:** medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades o **planes de igualdad** en las empresas de + de 250 trabajadores

**DT Cuarta LO 3/2007:** *será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.*

**Validez convenios:** la autoridad laboral podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los organismo de las CCAA sobre el posible contenido discriminatorio directo o indirecto por razón de sexo de los convenio colectivos – *nuevo Art.90.6* –

- **Discrepancias en materia de conciliación vida personal, laboral y familiar**

Se aplicará el **procedimiento laboral** del Art.138 bis LPL – *nueva DA 17* –

- **Cálculo indemnizaciones en jornada reducida** – *nueva DA 18* -

Supuestos de reducción por **lactancia**, **por hijo prematuro u hospitalizado tras parto**, **por guarda legal**, **por víctima violencia de género**, **por descansos por paternidad o maternidad** se tendrá en cuenta **el salario sin considerar la reducción efectuada**, siempre que no haya transcurrido el plazo máximo para la reducción. **También se aplicará** en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial del descanso por maternidad y paternidad.

## SEGURIDAD SOCIAL

### Bonificaciones cuotas SS **contratos interinidad** – **DA 15 y DA 16 LO 3/2007**–

La bonificación del **100%** en las cuotas empresariales (**incluidos los autónomos**, socios de cooperativas) se aplicará al descanso por **maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural**, y hasta que el lactante cumpla 9 meses. (*Modif. Art.1 RD Ley 11/1998 y DA 2ª Ley 12/2001 reforma mercado trabajo*)

### **Ley General de la SS** (RD Leg 1/1994) – **DA 18 LO 3/2007** -

- **Nuevas prestaciones** – *modif. Art.38.1 c)* –

Por **paternidad**

Por **riesgo durante la lactancia natural**

- **La obligación de cotizar** continuará durante la situación de **paternidad** y de riesgo durante la **lactancia natural** – *modif. Art.106.4* –

- **Derecho a las prestaciones:**

Las cuotas correspondientes a la situación de **paternidad o de riesgo durante la lactancia natural** serán **computables** a efectos de los distintos **períodos previos de cotización exigidos** para el **derecho a las prestaciones** – *modif. Art.124.3* -

El **período por maternidad o paternidad** que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como **período de cotización efectiva** a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por **jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad** – *nuevo Art.124.6 - \**

*\* **DT Séptima:** aplicable a las prestaciones causadas a partir del 24-03-2007*

- **Situaciones asimiladas al alta** – *modif. Art.125.1* –

La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba la prestación será asimilada a la de alta. También se asimilará al alta, con cotización, **salvo en lo que respecta a los subsidios** por riesgo durante el embarazo y **por riesgo durante la lactancia natural**, la situación del trabajador durante las **vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas** antes de finalizar el contrato.

- **Prestación por MATERNIDAD de trabajadoras por cuenta ajena**– *modif. Capítulo IV Bis* –

- **Nuevas situaciones protegidas:** el **acogimiento simple** según el Ccivl o leyes civiles de las CCAA (duración **no < a 1 año**) aunque sean **provisionales** – *modif. Art.133 bis* –

- **Beneficiarios / periodos mínimos de cotización** – *modif. Art.133 ter* -

**Trabajador < 21 años** no se exige período mínimo de cotización.

**Entre 21 años y 26 años cumplidos:** mínimo de 90 días cotizados dentro de los **7 años** inmediatos anteriores (o 180 alternativos durante su vida laboral)

**Mayor de 26 años:** 180 días dentro de los **7 años inmediatos** anteriores (360 días alternativos durante su vida laboral).

- **Prestación:** 100 % base reguladora (sin cambios)

- **Supuesto especial de prestación por maternidad (nuevo)** – 133 *sexies/septies*

Trabajadoras que no cumplen el requisito del período mínimo de cotización

Prestación no contributiva: **100 % del IPREM** o la base reguladora si fuera inferior.

**Duración:** 42 días naturales desde el parto.

- **La gestión de la prestación por maternidad** será directa y exclusivamente por la entidad gestora – *modif. DA Undécima ter* –

- **Prestación por PATERNIDAD de trabajadores por cuenta ajena** – *nuevo Capítulo IV Ter – Art.133 octies a decies* -.

**Situación protegida:** las mismas que para la maternidad (nacimiento hijo, adopción o acogimiento).

**Beneficiarios / periodos mínimos de cotización:** 180 días dentro de los **7 años inmediatos** anteriores (360 días alternativos durante su vida laboral).

**Prestación:** 100% base reguladora

**Regímenes especiales:** los trabajadores por **cuenta propia y ajena** de **todos** los regímenes **especiales** tendrán derecho a la prestación por paternidad en los mismos términos. **El abono** del subsidio por paternidad puede comenzar a partir del momento del nacimiento. Los trabajadores por cuenta propia podrán también percibir el subsidio por maternidad o paternidad en régimen de **jornada parcial** en las condiciones que se establezcan **reglamentariamente** – *modif. DA Undécima bis* - .

**Prestaciones por muerte:** los perceptores del **subsidio por paternidad** podrán cobrar el auxilio por defunción, la pensión vitalicia de viudedad, la pensión de orfandad o la pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal – *modif. Art.172.1.b)*

**Paternidad y desempleo:**

- Si durante la paternidad se extingue el contrato **continuará cobrando la prestación por paternidad** y después cobrará la prestación por desempleo, sin descontar el periodo de paternidad – *modif. Art.222.2* -
- Cuando el trabajador **pase a la situación de maternidad o paternidad se suspenderá la prestación por desempleo** y la cotización a la SS y pasará a percibir la prestación por maternidad o paternidad y **luego se reanudará** la prestación por desempleo por la cuantía y duración que quedaba en el momento de la suspensión – *nuevo párrafo quinto al Art.222.3* -.

**La gestión de la prestación por paternidad** será directa y exclusivamente por la entidad gestora – *modif. DA Undécima ter* –

**Contratados a tiempo parcial** – *modif. DA séptima* -

- Para acreditar los **períodos de cotización necesarios** se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales.
- **La base reguladora diaria** para la prestación por paternidad se calculará como la de maternidad (dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365)

▪ **Riesgo durante el embarazo**

**Situación protegida:** tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales – *modif. Art.134* –

**Prestación económica:** **100%** de la base reguladora (antes 75%).

**Gestión y pago:** Entidad Gestora o **Mutua** – *modif. Art.135* –

**DT Séptima:** *la regulación introducida por la LO 3/2007 en materia de riesgo durante el embarazo se aplicará a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir 24-03-07.*

▪ **Riesgo durante la lactancia natural** – **nuevo** Cap.IV quinquies – 135 bis y 135 ter

**Situación protegida:** no es posible el cambio de puesto de trabajo.

**Prestación económica:** ídem que prestación por **maternidad**. Se extingue al cumplir 9 meses el hijo.

**Regímenes especiales:** aplicable también a los trabajadores **por cuenta ajena** de los regímenes especiales y a los trabajadores **por cuenta propia** del RE de trabajadores **del Mar, agrario y autónomos**, en los términos que se establezcan reglamentariamente – *modif. DA Octava.4* –

**Prestaciones por muerte:** los perceptores del **subsidio por lactancia natural** podrán cobrar el auxilio por defunción, la pensión vitalicia de viudedad, la pensión de orfandad o la pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal – *modif. Art.172.1.b)*

**Funcionarios Civiles del Estado** (Decreto 315/1964): **licencia** por riesgo durante el embarazo o riesgo por **lactancia natural**, que tendrá la misma consideración que la IT a efectos de SS (RD Leg 4/2000 SS Funcionarios Civiles) – **DA 21 y 23 LO 3/2007**

**Estatuto Marco Personal Estatutario Servicios Salud** (Ley 55/2003): *protección a las situaciones de licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante **lactancia natural**- **DA 22 LO 3/2007***

▪ **Prestaciones familiares** – modalidad contributiva:

Los 2 primeros años del período de **excedencia por cuidado de hijo o menor acogido** (aunque sea provisional), computarán como **cotización efectiva** para cobrar la prestaciones de la SS por jubilación, IP, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (30 meses de cotización efectiva para familia numerosa general o 36 para categoría especial) – *modif. Art.180.1* – \*

El 1º año de **excedencia por cuidado de otros familiares**, hasta el 2º grado, que no puedan valerse por sí mismos y no trabajen, se considerará efectivamente cotizado – *nuevo Art.180.2* –

Las cotizaciones durante los 2 primeros años de **reducción de jornada por cuidado de menor** se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía sin la reducción. **Para el resto de supuestos de reducción** del Art.37 del ET el incremento se referirá solo al 1º año – *nuevo Art.180.3* –

**Las excedencias del 180.1 y 180.2 con reducción de jornada:** las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100 % que hubiera correspondido sin dicha reducción - *nuevo Art.180.4*

**\* DT Séptima:** *la ampliación del período del 180.1 y el 100% del 180.3 y 4 se aplicará a las prestaciones que se causen a partir del 24-03-2007.*

- **Cuantía de la prestación por desempleo:** la base reguladora **se incrementará hasta el 100%** en los supuestos de **reducción de jornada** del Art.37 4 bis, 5 y 7 del ET (hijos prematuros, guarda legal o violencia género) como si se hubiera mantenido la jornada a tiempo completo o parcial. Se tendrá en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada – *nuevo Art.211.5* –

- **Cuantía subsidio por desempleo:**

El **80% del IPREM** aunque el trabajo fuera a **tiempo parcial** – *nuevo Art.217.1 párrafo segundo*

**DT Octava LO 3/2007.** *La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir del 24-03-07.*

- **Protección de los trabajadores contratados para la formación** – *modif. DA sexta – (antes APRENDICES)*

La acción protectora de la SS del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.

- **Pensión contributiva de jubilación y de IP todos los regímenes SS – periodos de cotización asimilados al parto:** se computarán un total de 112 días completo de cotización por cada parto de 1 hijo, y de 14 días más a partir del 2º, incluido, en caso de parto múltiple, salvo que la trabajadora o funcionaria hubiera cotizado la totalidad de las 16 semanas o el tiempo que corresponda – *nueva DA Cuadragésima cuarta* –

**DT Séptima:** *la regulación introducida por la LO 3/2007 en materia de suspensión por maternidad y paternidad se aplicará a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir del 24-03-2007.*

## LEY PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES (Ley 31/1995) DA 12 LO

- **Objetivos de la prevención de riesgos:** promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres según las variables relacionadas con el sexo – *nuevo Art.5.4* –
- **Riesgo durante lactancia natural:** – *modif. Art.26.2 y 4* –

Posibilidad de **suspender el contrato** si es imposible técnica u objetivamente el cambio de puesto por riesgo durante la lactancia natural de < 9 meses.

## INFRACCIONES Y SANCIONES ORDEN SOCIAL (RD Leg 5/2000)

– DA 14 LO 3/2007 –

- **Nuevas infracciones** en materia de **relaciones laborales**

**Grave:** no cumplir las obligaciones en materia de **planes de igualdad** del ET o del convenio colectivo – *Art.7.12* –

**Muy grave:** las decisiones del empresario como reacción ante una acción administrativa destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación – *Art.8.12*

**Muy grave:** el **acoso por razón de sexo** dentro del ámbito que alcanzan las facultades de dirección empresarial *Art.8.13 bis*

**Muy grave:** no elaborar o no aplicar los **planes de igualdad** de obligada realización según *Art.46.bis.2*, o hacerlo incumpliendo – *Art.8.17*

- **Responsabilidades empresariales en materia de igualdad**

– *nuevo Art.46 bis y modif. Art.46 (sanciones accesorias a los empresarios)* –

**Sanciones accesorias** por cometer las infracciones muy graves por decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones (*Art.8.12*), acoso sexual (*Art.8.13*), acoso por razón de .. (*Art.8.13 bis*) y por establecer condiciones discriminatorias por cualquier medio (*Art.16.2*), que podrán ser **sustituidas por la elaboración de planes de igualdad** previa solicitud a la autoridad laboral:

- Pérdida ayudas, bonificaciones, y beneficios de programas empleo desde fecha infracción.
- Exclusión del acceso a tales beneficios durante 6 meses

## LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL (RD Leg 2/1995) – DA 13 LO 3/2007

- **Acumulación de acciones** – *nuevo párrafo segundo al Art.27.2* –

Posibilidad de reclamar, *en los anteriores juicios (despido, materia electoral, convenios...)* la **indemnización** derivada de discriminación o lesión de **derechos fundamentales** conforme a los *Art.180 y 181* (tutela derechos libertad sindical).

- **Tutela derechos libertad sindical** - *modif. Art.180.1 y 181* –

**Indemnización compatible** con la que pudiera corresponder al trabajador por **la modificación o extinción del contrato** de acuerdo con el ET.

- **Procedimiento de oficio**

Comunicaciones de la Inspección de Trabajo y SS sobre constatación de **discriminación por razón de sexo** – (**nueva causa**) – Art.146 d) –

**Actas de infracción:** se sustituye las referencias a los preceptos del ET por las de la Ley sobre infracciones y sanciones del Orden Social – *modif. Art.149.2* –

**DT Tercera:** *A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados antes del 24-03-07 no les será de aplicación la LO 3/2007 rigiéndose por la normativa anterior.*

### **LE Civil (Ley 1/2000) - Jurisdicción Contencioso Administrativa (Ley 29/1998) – DA 5 y 6 LO 3/2007**

- **Legitimación** para la **defensa** del derecho a la **igualdad de trato** entre mujeres y hombres (*nuevo Art.11 bis.1 y 2 Ley 1/2000 y nuevo Art.19.1 i) Ley 29/1998*) **(NUEVO)**
  - los afectados
  - los sindicatos y asociaciones que tengan esta finalidad con la autorización del afiliado o socio afectado.

#### **Legitimación en supuestos de pluralidad de afectados:**

- Organismo públicos
- Sindicatos más representativos
- Asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad.

- **Legitimación en litigios de acoso sexual y acoso por razón de sexo** **(NUEVO)**

Únicamente la persona acosada (*nuevo Art.11 bis.3 Ley 1/2000 y nuevo Art.19.1 i) Ley 29/1998*)

- **Suspensión por vistas** – **(NUEVO)** supuesto – *modif. Art.188.1.5º -:*

**Baja por maternidad o paternidad del abogado** de la parte que pide la suspensión siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión. También **situaciones análogas** de otros sistemas de previsión social **por el mismo tiempo que otorga la SS.**

- **Carga de la prueba - alegaciones fundamentadas en actuaciones discriminatorias por razón de sexo** **(NUEVO):** el demandado tendrá que probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. El órgano judicial podrá **recabar informe** o dictamen de los organismos públicos competentes (*nuevo apartado 5 al Art.217 Ley 1/2000 y nuevo Art.60.7 Ley 29/1998*)

**DT Tercera:** *A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados antes del 24-03-07 no les será de aplicación la LO 3/2007 rigiéndose por la normativa anterior.*

## LEY MEDIDAS REFORMA FUNCIÓN PÚBLICA (Ley 30/1984) DA 19 LO 3/2007

- **Excedencia para el cuidado de los hijos:** duración máxima de 3 años (antes 1). Podrán participar en cursos de formación de la Admin. Reserva del puesto durante los 2 primeros años (antes 1).
- **Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria:** derecho a percibir las retribuciones íntegras o las prestaciones familiares por hijo a cargo durante los 2 primeros meses de esta excedencia.
- **Permiso por lactancia hijo < 12 meses** (antes 9): la reducción de jornada se incrementa proporcionalmente en partos múltiples.
- **Ausencias por hijos prematuros u hospitalizados** tras parto: derecho a ausentarse 2 horas (antes 1)
- **Reducción jornada por guarda legal < 12 años** (antes 6).
- Reducción jornada del 50% retribuido para **cuidado directo de familiar en 1º grado** por enfermedad muy grave y durante 1 mes.
- **Permiso por el tiempo indispensable** por deberes derivados de la **conciliación** de la vida familiar y laboral.
- **Permiso por maternidad:**

El otro progenitor podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido aunque en el momento de la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre el IT.

**Duración del permiso por parto prematuro** u hospitalización posterior neonato: se ampliará por un máximo de 13 semanas adicionales.

**Permiso por acogimiento simple no inferior a 1 año.** Duración adicional de 2 semanas en caso de discapacidad.

**Adopción internacional:** permiso adicional 2 meses por desplazamiento **previo** con retribución del 50%.

*DT Sexta LO 3/2007: Retroactividad de efectos para medidas de conciliación. Los preceptos modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1-01-2006 en el ámbito de la **Administración General del Estado**.*

*DT Novena. Ampliación progresiva y gradual de la **suspensión por paternidad** hasta alcanzar **4 semanas** a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley (2013)*

## OTRAS LEYES MODIFICADAS

- **LEY DE SOCIEDADES ANÓNIMAS** (RD Leg 1564/1989) - **DA 26 LO 3/2007**

Cuentas anuales – **contenido de la Memoria** – nº medio de personas empleadas:

**La distribución por sexos** al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre lo que figurarán el de altos directivos y el de consejeros – *se añade a la indicación novena del Art.200* –

- **LEY GENERAL DEFENSA CONSUMIDORES** (Ley 26/1984) - **DA 25 LO 3/2007**

**Nuevas infracciones:** las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y prestación de los servicios, en especial las previstas como tal en la LO Igualdad – *nuevo Art.34.10, el 10 actual pasa al 11 -*.

▪ **LEY 56/2003 EMPLEO – DA 17 LO 3/2007 –**

Discriminación en el acceso al empleo – **ofertas discriminatorias** - *nuevo Art.22 bis -*

▪ **Dº ASILO Y CONDICIÓN DE REFUGIADO** (Ley 5/1984) – **DA 29 LO 3/2007 –**

**Causas** que justifican la concesión de asilo: **mujeres extranjeras** que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado de sufrir **persecución por motivos de género** – *nueva DA 3*

▪ **RADIODIFUSIÓN TELEVISIVA** – **DA 7 LO 3/2007 -**

**La publicidad o televenta dirigida a menores** deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres – *nueva letra e) Art.16.1 Ley 25/1994 –*

▪ **LEY GENERAL DE SANIDAD** (LEY 14/1986) – **DA 8 LO 3/2007-**

**Principios generales:**

Principio de **igualdad entre mujeres y hombres** en las programas de salud – *nuevo Art.3.4*

**Obligación de la AAPP** sanitarias de garantía del principio – *nuevo Art.6.2*

**Educación sanitaria:** formación contra la discriminación de las mujeres, violencia de género, etc. – *modif. Art.18*

▪ **Ley Cohesión y Calidad Sistema Nacional Salud** (LEY 16/2003) – **DA 9 LO -**

- **Actuaciones sanitarias** sin discriminación entre hombres y mujeres – *modif. Art.2 a)*
- **Protección salud laboral**, especialmente necesidades específicas trabajadoras – *modif. Art.11.2*
- **Prestaciones atención primaria mujer:** tratamiento situaciones violencia de género - *modif. Art.12.2 f)*
- **Planificación RRHH:** las actuaciones formativas incluirán la perspectiva de género – *modif. Art.34 e)*
- **Investigación en salud:** principio de especificidad de mujeres y hombres – *nuevo Art.44 f)*
- **Sistema de información sanitario:** desagregar por sexo todos los datos posibles, incluidos los informes del Observatorio del Sistema – *modif. Art.53 y 63*

▪ **PERSONAL FUERZAS ARMADAS** (Ley 17/1999)/ **GUARDIA CIVIL** (Ley 42/1999)

**DA 20 y 24 LO 3/2007**

- Composición equilibrada de órganos de evaluación (igualdad)
- Especial protección situación de embarazo, parto y posparto en los ascensos.
- Cambio de puesto durante embarazo.
- En supuestos de parto u adopción se tendrán los permisos del personal de las AAPP, sin pérdida de destino.
- Permiso por acogimiento simple.
- Fuerzas Armadas: durante el embarazo, parto o posparto no se causará baja

▪ **INSTITUTO DE LA MUJER** (Ley 16/1983) - **DA 27 y DA 28 LO 3/2007**

**Nuevas funciones:** asistencia a víctimas de discriminación para tramitar reclamaciones. Estudios sobre discriminación, informes y recomendaciones sobre discriminación.

- **LEY ORDENACIÓN CUERPOS ESPECIALES PENITENCIARIOS** (Ley 36/1977)  
– **DA 30 LO 3/2007**

Las condiciones de acceso según la LO Igualdad.  
Extinción de las escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes.

- **PROTECCIÓN OTROS COLECTIVOS** – **DA 31 LO 3/2007**

Futura normas para aplicar las **suspensión por maternidad** del ET a otros colectivos.

- **LO PODER JUDICIAL** – **DA 3 LO 3/2007**

Principio igualdad en la composición de los órganos, en las pruebas, etc.  
**Excedencia y permiso por razón de violencia de género.**  
**Permiso de paternidad de 15 días**

- **Ministerio fiscal:** Comisión Igualdad en el Consejo Fiscal – **DA 4 LO 3/07** –Ley 50/1981

## **Principio de igualdad y tutela contra la discriminación (Título I)**

**Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la** interpretación y aplicación de las normas, en el acceso al empleo público y privado.

**Definiciones de discriminación** directa e indirecta, de acoso sexual y por razón de sexo, de discriminación por embarazo o maternidad, indemnidad frente a represalias.

**Los actos o cláusulas de negocios jurídicos que constituyan discriminación** por razón de sexo serán nulos y sin efectos. Sistema de indemnizaciones y sanciones eficaz.

## **Políticas públicas para la igualdad (Título II)**

**Presencia equilibrada** de mujeres y hombres en los nombramientos de cargos públicos de responsabilidad.

**Integración del principio de igualdad en la** educación, en la creación artísticas e intelectual, en la política de salud, en la sociedad de la información y el deporte.

## **Igualdad y medios de comunicación (Título III)**

Respeto a la igualdad entre mujeres y hombres en los medios de titularidad pública, corporación de RTVE, agencia EFE, los medios de titularidad privada.

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria será ilícita.

## **El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades (Título IV)**

- Las políticas de empleo tendrán que **aumentar la participación** de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva.
- **Los planes de igualdad de las empresas**

**Supuestos en que es obligatorio** elaborar y aplicar un plan de igualdad:

- Las empresas de más de 250 trabajadores en la forma que determine la legislación laboral.
- Las empresas obligadas por su convenio colectivo.

- Las empresas obligadas por la autoridad laboral como sustitución de la sanción accesoria.

Contenido mínimo en el artículo 46 de la LO 3/2007.

- **Medidas específicas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.**

- Las empresas deberán **promover condiciones de trabajo que eviten** estas situaciones y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.
- Las empresas **podrán establecer medidas negociadas** con los representantes de los trabajadores como campañas informativas o acciones de formación, códigos de buenas prácticas.
- **Los representantes de los trabajadores deberán** contribuir a esta prevención mediante la sensibilización de los trabajadores e informando a la dirección de la empresa de las conductas que lo propicien.

- **Distintivo empresarial en materia de igualdad**

**El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo** para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, **que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.**

**Reglamentariamente, se regulará este distintivo** (*dentro de 6 meses aprox. **DF Tercera***).  
**DT Segunda – convalidaciones -.**

### **Principio de igualdad en el empleo público (Título V)**

**Principio de presencia equilibrada** de mujeres y hombres **en los titulares de** órganos directivos, en los tribunales y órganos de selección del personal y de valoración de méritos, en sus órganos de representación colegiados, en los consejos de administración de empresas con capital público.

**Provisión de puestos por concurso:** se computarán los periodos, excedencias o permisos por maternidad, paternidad y por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Disfrute vacaciones del personal al servicio de la AP:** derecho a **disfrutar en fecha distinta**, aunque haya terminado el año natural, cuando coincida con IT por embarazo, parto, lactancia natural o permiso de maternidad o paternidad o su ampliación por lactancia.

**DF sexta.** La aplicación del **protocolo de actuación** sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo tendrá lugar en el plazo de 6 meses desde el RD que lo apruebe.

### **Igualdad de trato en el acceso a bienes, servicios y su suministro (Título VI)**

**Indemnización por daños y perjuicios** sufridos por conducta discriminatoria en el acceso a bienes y servicios para el público.

#### **Contratos:**

**1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros 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.

**No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar** los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

**Dfinal Tercera:** *RD antes del 21-12-2007*

**DT Quinta:** *aplicación tablas de mortalidad y supervivencia mientras no se apruebe el RD.*

**2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.** **EN VIGOR A PARTIR 31-12-2008.** **Dfinal Octava**

## **La igualdad en la responsabilidad social de las empresas (Título VII)**

- Las empresas podrán asumir la **realización voluntaria de acciones de responsabilidad social**. Uso publicitario de las medidas según LG Publicidad.
- Consejos de administración de las sociedades mercantiles** obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada **procurarán incluir** en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada en un **plazo de ocho años** a partir de la entrada en vigor de esta Ley. Se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a **medida que venza el mandato** de los consejeros designados antes del 24-03-07.

### **Otras disposiciones:**

#### **Régimen transitorio de nombramientos** (DT Primera)

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los **nombramientos que se produzcan con posterioridad** a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

#### **Disposición transitoria décima primera.**

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el **Fondo de Garantía** previsto en la disposición adicional única de la Ley 8/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de **separación y divorcio**, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006.

#### **Permisos de maternidad y paternidad a personas con cargo electo.** (DF Séptima)

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno **promoverá el acuerdo necesario** para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo.