



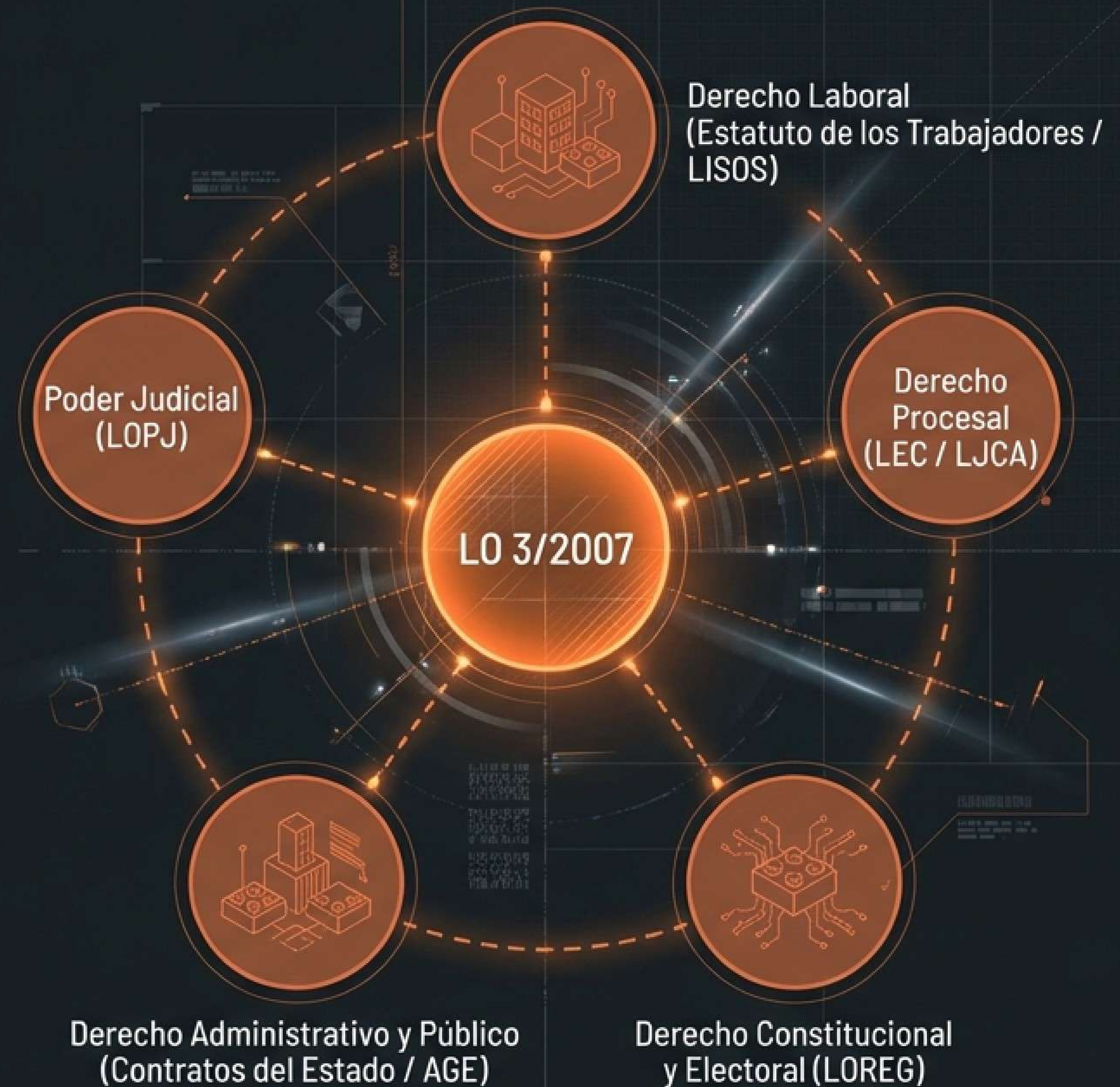
Ley Orgánica 3/2007: La Igualdad Efectiva

Guía Estructural y Procesal para Juristas

De la dogmática jurídica al litigio estratégico.

La Arquitectura de la Transversalidad (Art. 15)

La LO 3/2007 no es un compartimento estanco. Es un código-matriz diseñado para transformar la "igualdad formal" en "igualdad material" infiltrando todas las ramas del ordenamiento jurídico.



Matriz Diagnóstica: Las Categorias Jurídicas (Arts. 6-8)

Discriminación Directa

Trato menos favorable basado explícitamente en el sexo en situaciones comparables.



Discriminación Indirecta

Disposición o criterio aparentemente neutro que genera una desventaja desproporcionada (salvo justificación objetiva y legítima).

Acoso Sexual

Comportamiento (físico o verbal) de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad o crea un entorno intimidatorio.



Acoso por Razón de Sexo

Comportamiento basado en el sexo de la persona (sin naturaleza sexual) con igual propósito o efecto degradante.



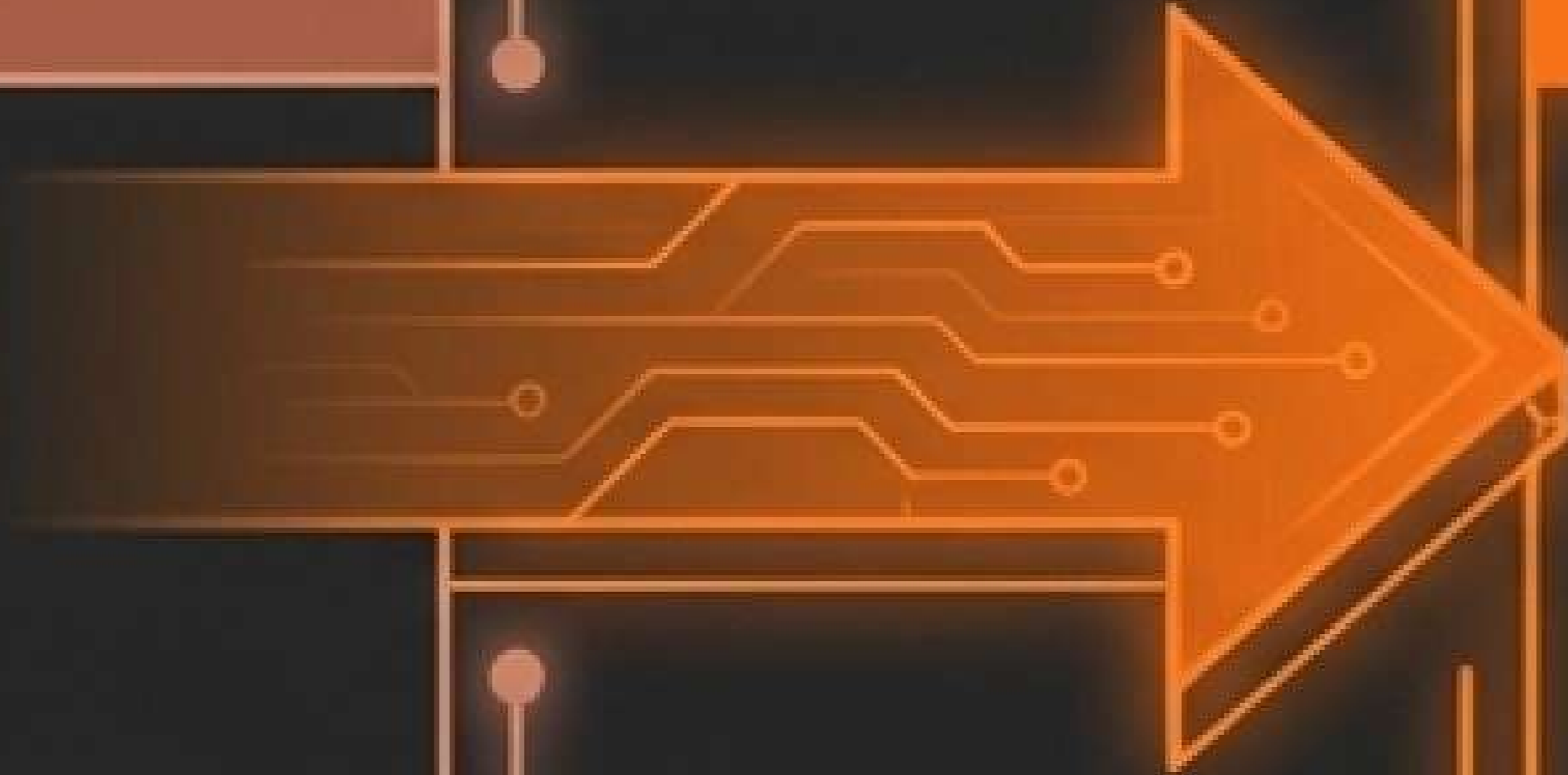
Consecuencia Legal (Art. 10): Nulidad radical del acto + Indemnización real, efectiva y proporcionada.

El Arma Procesal I: Inversión de la Carga de la Prueba

Mecánica probatoria según el Artículo 13.

Paso 1: Parte Actora (Demandante)

Aporta alegaciones e indicios fundados de actuaciones discriminatorias. *Fin de la carga inicial.*



Paso 2: Parte Demandada (Empresa/Administración)

Asume la carga de probar la ausencia absoluta de discriminación, demostrando la justificación objetiva, razonable y la proporcionalidad de su medida.



Excepción: Inaplicación estricta en el orden penal (presunción de inocencia garantizada).

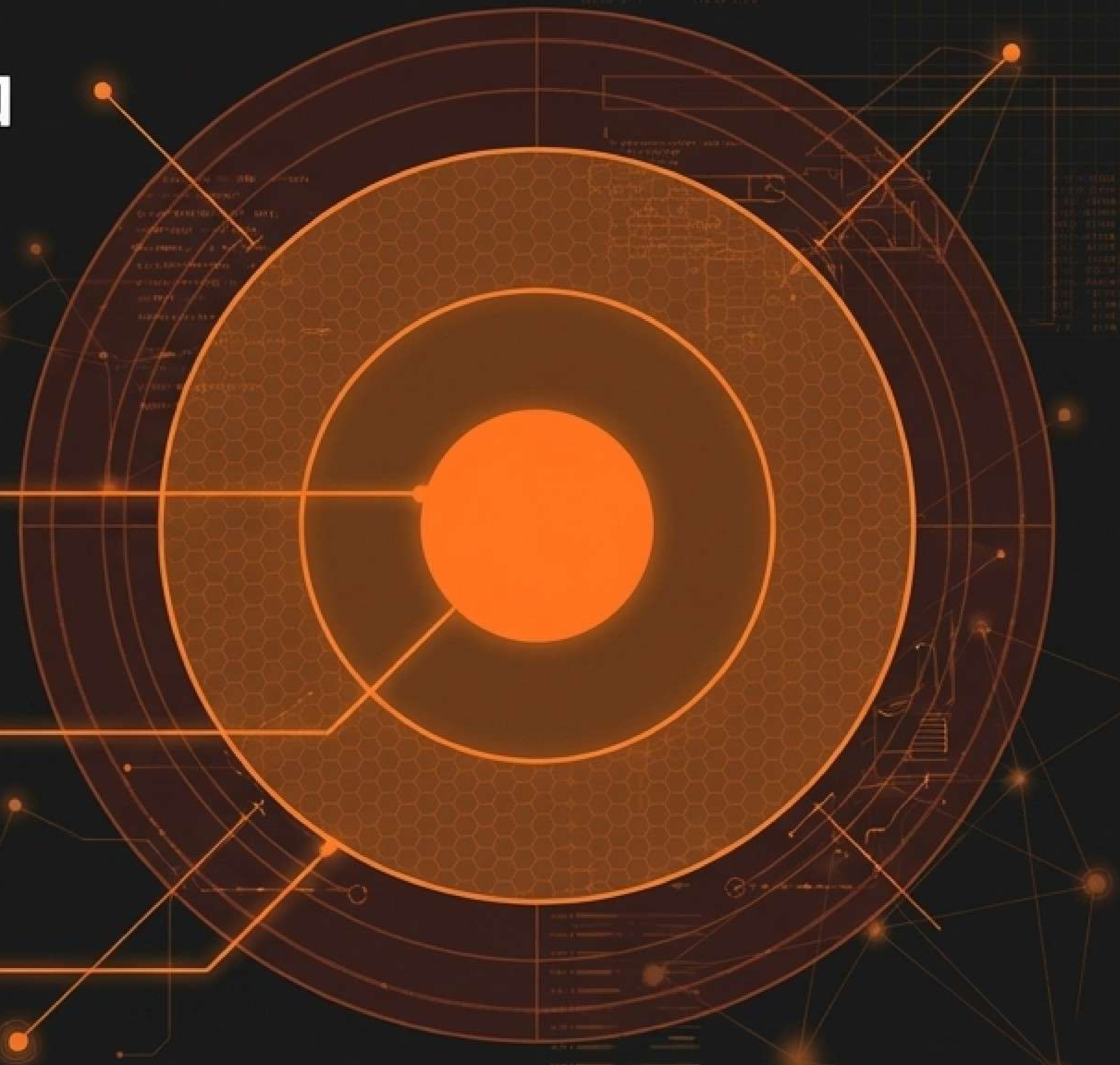
El Arma Procesal II: Legitimación Activa Extensa

Modificaciones a la LEC (Art. 11 bis) y LJCA (Art. 19).

Afectados Directos: Titulares del derecho. En casos de acoso sexual o por razón de sexo, la persona acosada es la ÚNICA legitimada.

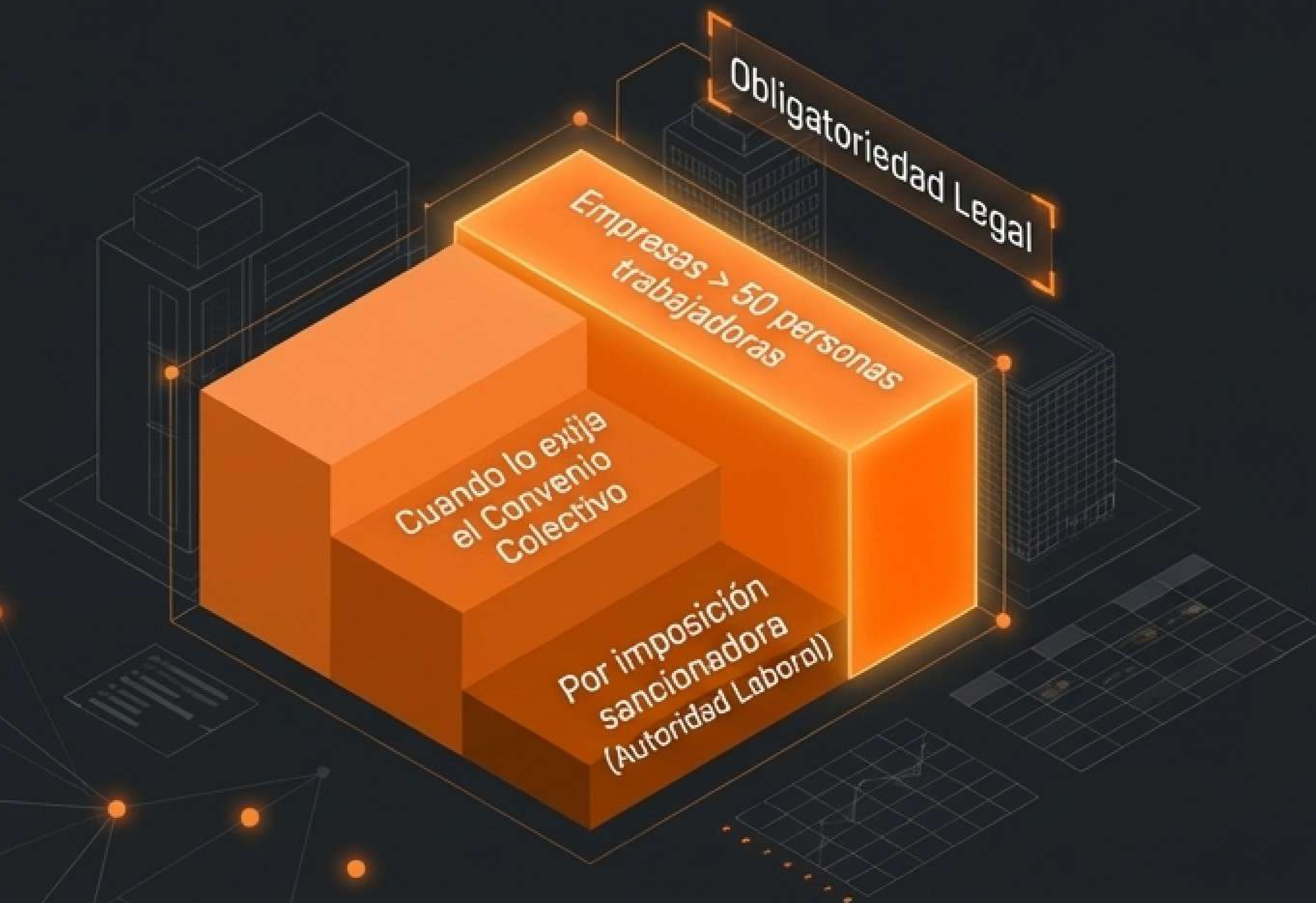
Acción Delegada: Sindicatos y asociaciones pro-igualdad. Requieren autorización expresa de la persona afectada para litigar en su nombre.

Intereses Difusos: Pluralidad indeterminada. Legitimación exclusiva para organismos públicos, sindicatos más representativos y asociaciones estatales.



Impacto Laboral I: Planes de Igualdad

El nuevo estándar de Compliance laboral (Arts. 45-46).



Contenido Mínimo de Auditoría:

- ✓ Proceso de selección y clasificación profesional.
- ✓ Auditoría salarial y retributiva.
- ✓ Protocolos de prevención de acoso.

Naturaleza Negociada: Obligación ineludible de negociar el Plan con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Impacto Laboral II: Matriz de Conciliación

Suspensión del contrato (Art. 48 ET) y Excedencias (Art. 46 ET).

<p>Maternidad</p>	<p>16 semanas (ampliables por parto múltiple/discapacidad). Nota legal: 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio.</p>
<p>Paternidad</p>	<p>Derecho individual y exclusivo, asimilación progresiva para fomentar la corresponsabilidad (Art. 48 bis ET).</p>
<p>Excedencias</p>	<p>Hasta 3 años (cuidado de hijo) / Hasta 2 años (cuidado de familiar). Nota legal: Computable para antigüedad y con reserva de puesto.</p>
<p>Reducción de Jornada</p>	<p>Guarda legal (menores de 8 años). Mínimo 1/8, máximo 1/2 de la jornada.</p>

Garantía de Indemnidad: La Nulidad Objetiva del Despido

Modificación profunda de los Arts. 53 y 55 del ET.

Despido Estándar



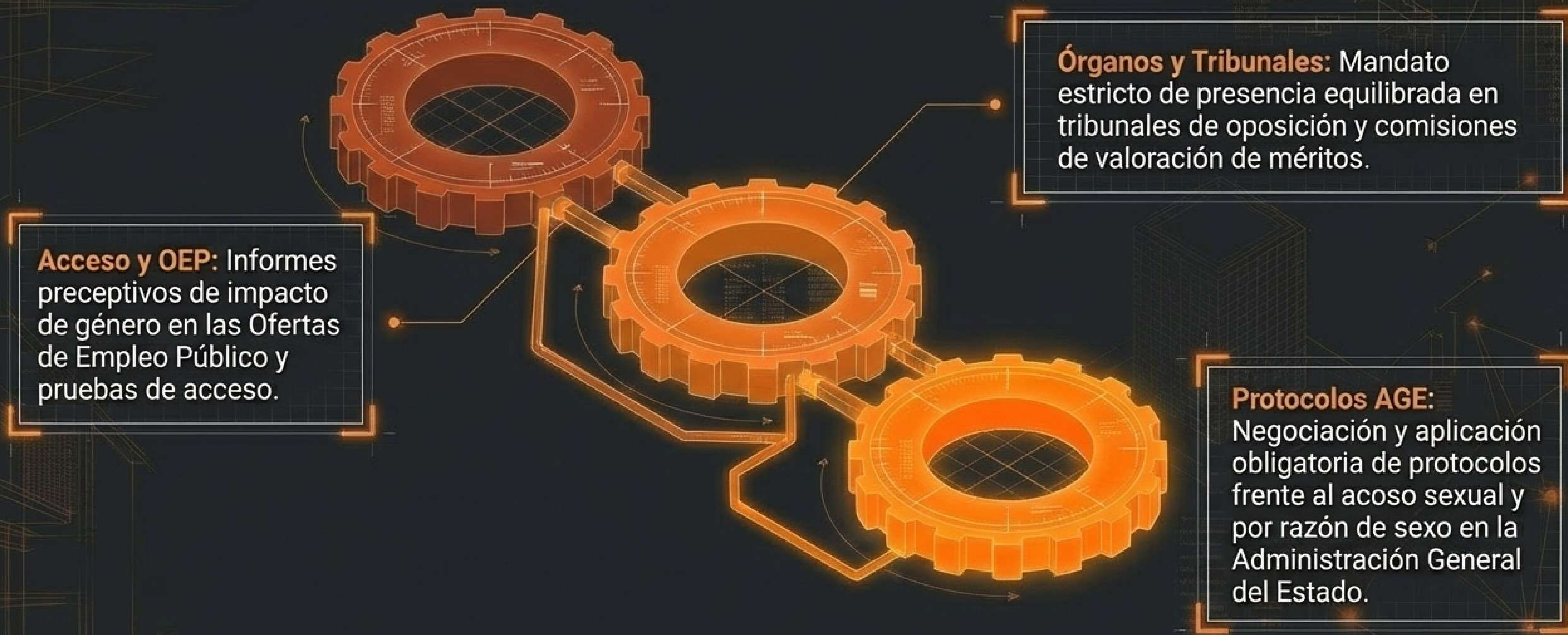
✓ **La Regla:** Todo despido notificado a una trabajadora desde el inicio del embarazo, o a trabajadores ejerciendo conciliación, será calificado como NULO.

El Blindaje Legal

✓ **La Excepción:** Solo se evita la nulidad probando la procedencia del despido por causas objetivas o disciplinarias ajenas al embarazo.

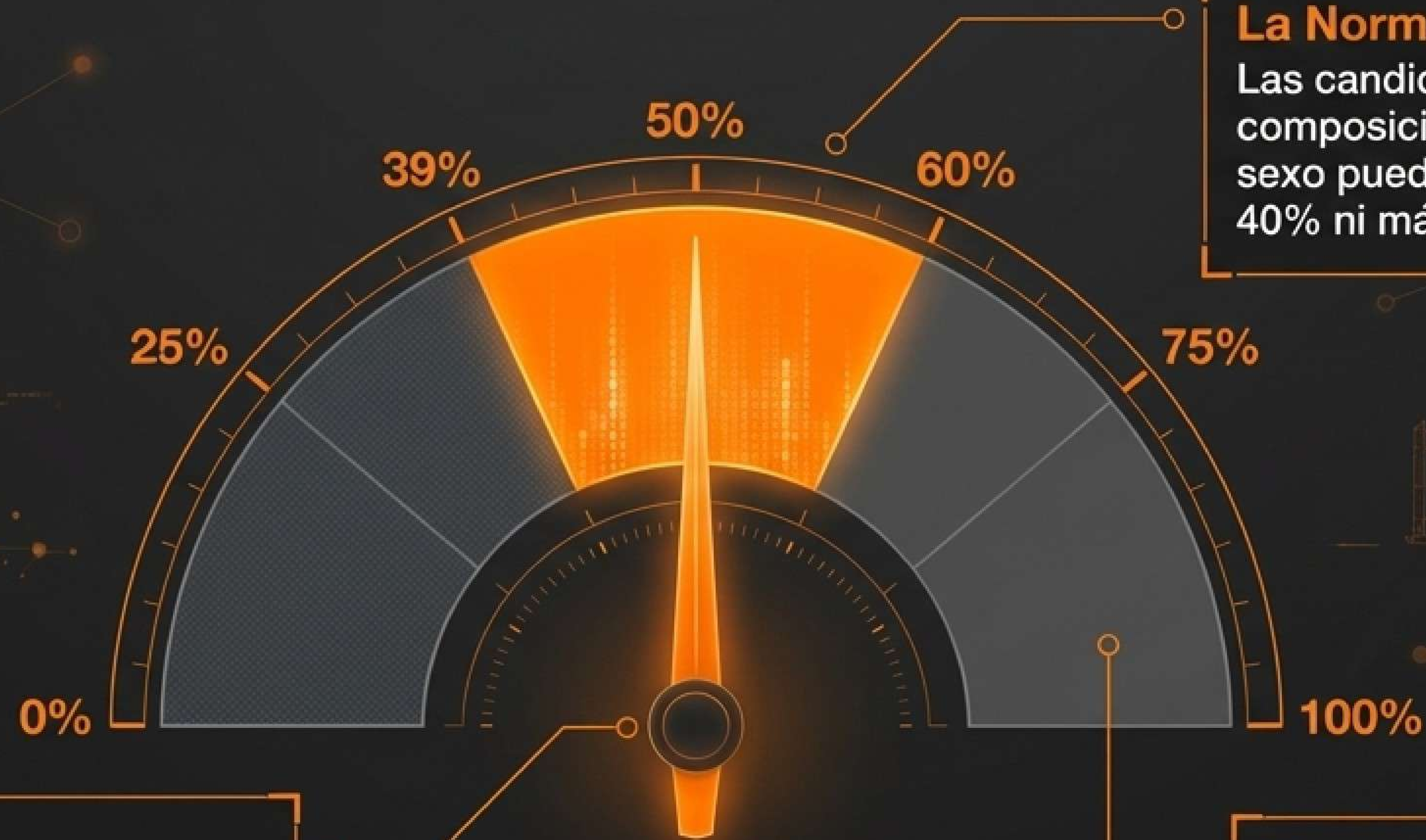
✓ **La Doctrina:** Nulidad de carácter objetivo. La parte actora NO requiere probar el móvil discriminatorio del empresario.

Sector Público: La Administración como Matriz (Título V)



Derecho Electoral: La Regla 40/60

Disposición Adicional 2ª (Modificación LOREG).



La Norma:

Las candidaturas deben tener composición equilibrada. Ningún sexo puede representar menos del 40% ni más del 60% del total.

Aplicación Estricta:

La proporción aplica a la lista global y se exige rigurosamente en cada tramo de 5 puestos (evitando relegación al final de la lista).

Excepción Legal:

Municipios con menos de 3.000 habitantes.

Impacto en el Poder Judicial (Modificación LOPJ)

Disposición Adicional 3ª.

Consejo General del Poder Judicial (CGPJ)

Estructura (CGPJ): Creación por ley de la Comisión de Igualdad dentro del Consejo General del Poder Judicial.

Requisito Normativo: Informes previos de impacto de género con carácter obligatorio para todos los reglamentos judiciales.

Comisión de Igualdad

Nueva Situación Administrativa: Creación de la Excedencia por razón de violencia sobre la mujer (Art. 360 bis LOPJ) para juezas y magistradas, sin requerir tiempo mínimo de servicios previos y con reserva absoluta de puesto.

Derecho Societario y Contratación Pública

Sector Privado (Corporate Governance)

Recomendación legal de presencia equilibrada en Consejos de Administración de sociedades mercantiles (obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada).

Plazo transitorio: 8 años
(Art. 75 LSA).

Efectividad Económica

Sector Público (Contratos del Estado)

La igualdad efectiva opera como condición especial de ejecución en los pliegos (Arts. 33-34).

Sirve como criterio de preferencia legal en la adjudicación de contratos públicos en caso de empate técnico.

Derecho Sancionador: Infracciones y LISOs

Disposición Adicional 14^a.



Sanción Accesorias
(Pérdida de ayudas)

Plan de Igualdad
Forzoso

1

Tipificación Estricta:
Constituye falta MUY GRAVE no elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad cuando sea legalmente obligatorio, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos.

2

Mecanismo Procesal Inédito (Art. 46 bis LISOS):
En infracciones muy graves por discriminación, las sanciones accesorias pueden ser excepcionalmente sustituidas por la elaboración forzosa de un Plan de Igualdad, bajo la vigilancia estricta de la Inspección de Trabajo.

Bienes, Servicios y Contratación Civil (Título VI)

La prohibición de factores actuariales por sexo (Art. 71).

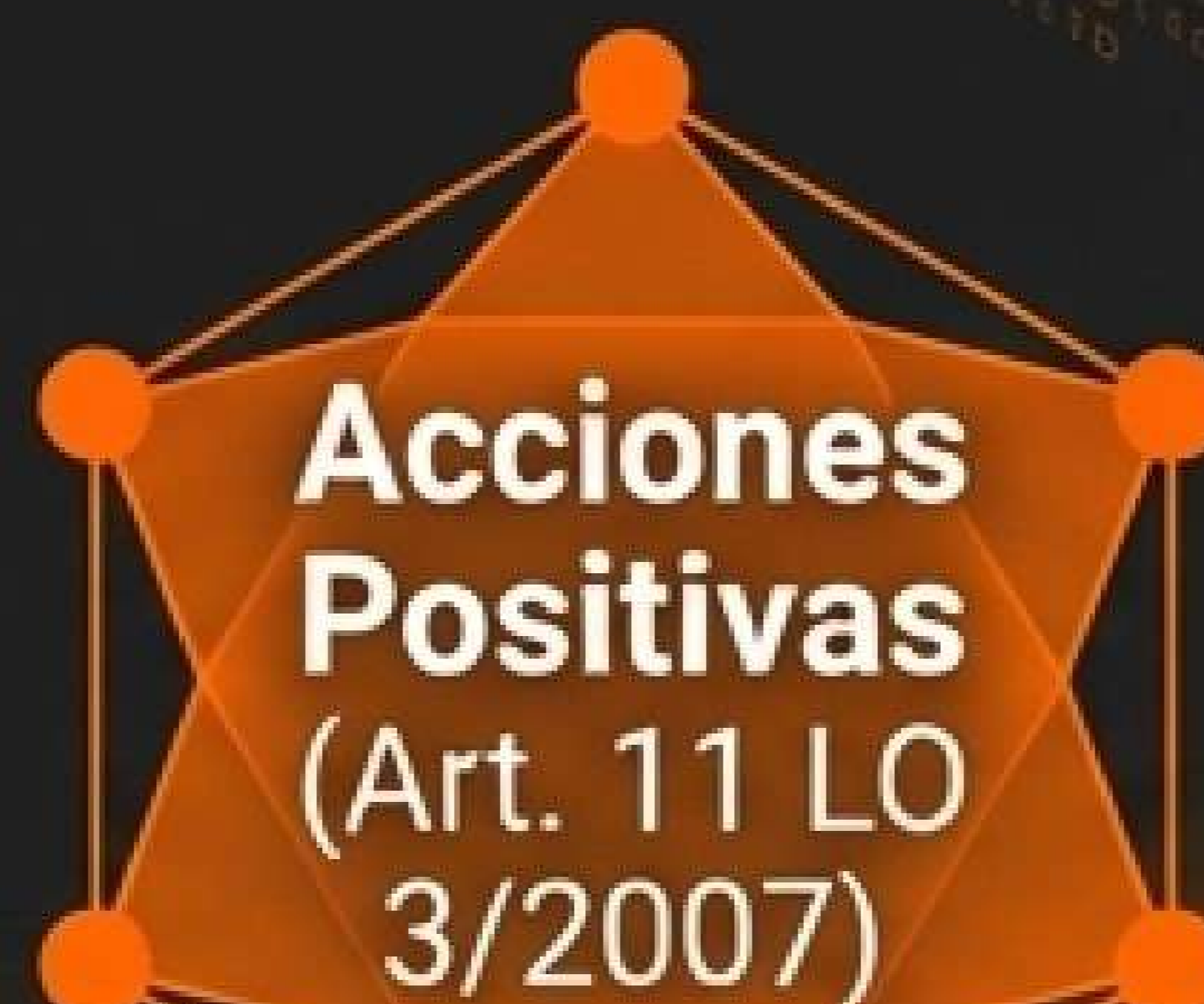
Principio General:	Prohibición absoluta de discriminación directa o indirecta en el suministro de bienes y servicios al público.
Impacto en Sector Seguros:	Proscripción legal del uso del sexo como factor de como factor de cálculo matemático para generar diferencias en primas y prestaciones financieras.
Carga Económica Legal:	Los costes relacionados con el embarazo y parto no justifican diferencias en primas; son asumidos por el sistema, no por la mujer asegurada.



Conclusión: La Evolución de la Doctrina Constitucional



La base teórica.
Todos son iguales ante la ley.
Un principio inspirador pero de difícil ejecución material autónoma.



El puente jurídico.
Medidas temporales, razonables y proporcionadas para corregir patentes desigualdades de hecho.



La realidad del litigio.
La igualdad es hoy una exigencia procesal, un mandato contractual y una obligación probatoria ineludible.

La LO 3/2007 es el plano maestro (blueprint) de esta transformación.