

BORRADOR DE ANTEPROYECTO DE LEY DE GARANTÍA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

TITULO PRELIMINAR¹ DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la ley.

1.La finalidad de esta ley es la efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación contra la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida, y, en particular, en las esferas política, civil, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad mas democrática, más justa y más solidaria.

2.A tales efectos en esta ley se regulan los principios de actuación de los poderes públicos, los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, publicas y privadas y los instrumentos de efectividad, tanto en el sector público como en el privado, para garantizar que, en ningún caso, pueda prevalecer la discriminación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1.Esta ley se aplicará a las ciudadanas y los ciudadanos españoles residentes en España, así como a los residentes en el extranjero, de acuerdo con la normativa a ellos aplicable.

2.Asimismo, la ley se aplicara a las extranjeras y extranjeros que residan y se encuentren legalmente en España, sin perjuicio de lo establecido en los Convenios y Tratados internacionales ratificados o suscritos por España y en la normativa de extranjería.

TÍTULO I El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado matrimonial o familiar.

Artículo 4. Discriminación directa e indirecta.

1. La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.

2. La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

¹ El contenido de este Título Preliminar y el del Título I figura con la misma redacción que incluía la versión entregada a los Agentes Sociales con fecha 6 de febrero de 2006, sin que se hayan reflejado aún las modificaciones que se van a introducir en los mismos por hallarse en fase de elaboración.

3. Toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo se considerará una discriminación por razón de sexo.

Artículo 5. Acoso sexual y acoso relacionado con el sexo.

1. El acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2. El acoso relacionado con el sexo es la situación en que se produce un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado relacionado con el sexo con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. El acoso sexual y el acoso relacionado con el sexo se considerarán actos de discriminación por razón de sexo.

4. El rechazo o sumisión por parte de una persona, de cualquier comportamiento constitutivo de acoso sexual o de acoso relacionado con el sexo, no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

Artículo 6. El derecho a la protección de la maternidad.

1. Las mujeres tienen derecho a la protección de la maternidad como un mecanismo de consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, por tanto, la regulación de dicha protección se orientará hacia la asunción social de las consecuencias del embarazo, del parto y de la lactancia natural.

2. Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo.

Artículo 7. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Toda conducta discriminatoria por razón de sexo, es nula de pleno derecho, sin perjuicio del derecho de la víctima, a cargo del causante de la discriminación, a una indemnización disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido.

Artículo 8. Acciones positivas.

1. Al efecto de promocionar la igualdad entre mujeres y hombres, no se considerarán discriminatorias las medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que, en ningún caso, estas medidas puedan entrañar, como consecuencia práctica, la segregación de las mujeres respecto a los hombres mediante el mantenimiento de regímenes jurídicos separados según el sexo.

2. Las medidas de acción positiva se mantendrán mientras no estén plenamente logrados los objetivos de igualdad de oportunidades.

Artículo 9. Protección frente a represalias.

A todos los efectos legales, se equiparará a una conducta discriminatoria por razón de sexo, cualquier trato adverso o consecuencia negativa que se produzca como reacción ante una reclamación formal, ante una denuncia pública o ante un procedimiento judicial destinados a hacer cumplir el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Cláusulas de protección jurisdiccional efectiva.

1. Las acciones judiciales en materia de igualdad entre mujeres y hombres se tramitarán, ante el orden jurisdiccional competente, a través de los cauces procesales establecidos, en desarrollo del artículo 53.1 de la Constitución, para la tutela ante la jurisdicción ordinaria de derechos fundamentales y libertades públicas.

2. Si la alegación de discriminación se realizase, por el demandante o por el demandado, en el ámbito de otro procedimiento, se le dará trámite urgente y preferencia absoluta y se le aplicarán las mismas garantías aplicables, en el orden jurisdiccional competente, a los cauces procesales establecidos para la tutela ante la jurisdicción ordinaria de derechos fundamentales y libertades públicas.

3. Ostentarán interés legítimo para la defensa del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en especial cuando su vulneración sea de efectos colectivos o difusos, los organismos públicos con competencias en la materia y las personas jurídicas públicas y privadas legalmente constituidas y suficientemente representativas cuya finalidad sea la defensa de dicho principio de igualdad de trato, sin perjuicio, si los afectados estuvieren determinados, de su propia legitimación procesal.

No obstante, en los litigios sobre acoso sexual la víctima será la única legitimada si el interés individual es prevalente sobre el interés colectivo.

Artículo 11. Mecanismos de facilitación de la prueba de la discriminación.

1. En aquellos procesos del orden jurisdiccional civil, contencioso administrativo o social en que de las alegaciones o pruebas de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. Para configurar el indicio o el principio de prueba, el órgano judicial civil, contencioso administrativo o social deberá recabar, si fuese útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes, y, en cualquier caso, se podrá solicitar un asesoramiento público institucional.

TÍTULO SEXTO
El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO I
Igualdad de trato en el ámbito laboral

Artículo 32. Igualdad de trato en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, 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.

Artículo 33. Requisitos profesionales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 34. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante los convenios colectivos se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 35. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar, de este modo, en la igualdad real entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

CAPÍTULO II
Igualdad y conciliación

Artículo 36. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación del derecho de las mujeres y de los hombres a la libre configuración de su tiempo, buscarán la corresponsabilidad a través del reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los

derechos, el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 37. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Los empresarios están obligados a garantizar la igualdad de trato en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con los representantes legales de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 38. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la realidad, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar las discriminaciones por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán 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 entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. El ámbito de los planes de igualdad de las empresas deberá comprender la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de las acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 39. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantizará la transparencia en la implantación del plan de igualdad mediante el acceso de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, al contenido de los objetivos así como a la información relativa a la consecución de los mismos, todo ello sin perjuicio de los sistemas de control interno y de evaluación externa sobre cumplimiento de dichos objetivos y del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que estos atribuyan estas competencias.

Artículo 40. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

1. Los empresarios deberán promover ambientes de trabajo incompatibles con el acoso sexual y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o trabajadoras que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 41. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad o de otras medidas de promoción de la igualdad.

El Gobierno establecerá medidas de fomento, incluido el apoyo técnico necesario, para la adopción voluntaria de un plan de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y a las medianas empresas.

CAPÍTULO IV

El distintivo español de Empresa Modelo en Igualdad

Artículo 42. Empresas modelo en la obtención de la igualdad entre mujeres y hombres.

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales concederá un distintivo a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores en el seno de la empresa, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo cualquier empresa, sea de capital privado o de capital público, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente se regulará el procedimiento de concesión del distintivo, así como las condiciones de concesión, las facultades derivadas de su obtención, y las condiciones de difusión institucional de las empresas que obtengan el distintivo y de sus políticas de igualdad aplicadas.

Artículo 43. Condiciones para la obtención del distintivo.

Para la concesión del distintivo español de empresa modelo en la igualdad entre mujeres y hombres se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Disposición adicional x. Modificaciones del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, quedando redactado en los términos siguientes:

“e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual **y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**”

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

“Serán igualmente nulas **las órdenes de discriminar** y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción **administrativa o** judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

“4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrán establecer exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.”

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.”

“5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley de Garantía de la Igualdad entre mujeres y hombres.”

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

“8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.”

Cuatro. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

“4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad **o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en**

la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”

“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de **ocho** años o **una persona con discapacidad física, psíquica** o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un **octavo** y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”

Cinco. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

“Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.”

Seis. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactado en los siguientes términos:

“d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.”

Siete. Se modifican el apartado 2 y el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados respectivamente del modo siguiente:

“2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a **cuatro meses y no mayor a cinco **años**. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.”**

“También tendrán derecho a **uno o más períodos de excedencia, de duración **conjunta** no superior a **dos años**, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.”**

Ocho. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

“4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas *ininterrumpidas*, **ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, **con****

independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, **computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.**

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas **inmediatamente** posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. **El padre podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta no pueda prestar servicios por encontrarse en situación de incapacidad temporal.**

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, **aunque éstos sean provisionales**, de menores de **hasta** seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada **menor** a partir del segundo. **Dicha suspensión producirá sus efectos**, a elección del trabajador, *bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, pero sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.* *La suspensión tendrá la misma duración* en los supuestos de adopción o acogimiento de menores **de edad que sean mayores** de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis **semanas** previstas en los **párrafos** anteriores o de las que correspondan en caso de parto, **adopción o acogimiento** múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. El padre podrá ejercer este derecho aunque la madre no trabaje. En caso de que la madre y el padre trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente **apartado** podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente **apartado**, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.”

“5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo **o de riesgo durante el período de lactancia natural**, en los términos previstos **en el artículo 26** de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica **o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos**, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.”

Nueve. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

“Artículo 48.bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante ocho días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años. Este período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión por paternidad, que corresponde en exclusiva al padre, es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

El padre podrá ejercer el derecho durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.”

Diez. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

“g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual **y el acoso sexual o por razón de sexo** al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”

Once. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 y se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

“También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán estadísticas sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad por razón de sexo en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”

“c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.”

“13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.”

Doce. Se añaden un nuevo párrafo en el apartado 1 y un nuevo párrafo en el apartado 2, ambos del artículo 85, con las redacciones respectivas siguientes:

“Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad según lo previsto en la Ley de Garantía de la Igualdad entre mujeres y hombres.”

“Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se dará cauce al deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores que se contempla en el artículo 37 de la Ley de Garantía de la Igualdad entre mujeres y hombres, en la siguiente forma:

a) Cuando se aplique a un convenio colectivo de ámbito empresarial, el deber de negociar un plan de igualdad en la empresa se formalizará en el marco de la negociación de dicho convenio.

b) Cuando se aplique a un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en el indicado convenio para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.”

Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactados, respectivamente, en los siguientes términos:

”6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.”

Catorce. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

“Disposición adicional decimoséptima. Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.”

Quince. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

“Disposición adicional decimoctava. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4, 4.bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo sexto del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.

Disposición adicional x. Modificaciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5 a, que quedará redactado como sigue:

“4. Las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia preventiva, considerando la dimensión de género tanto en los sistemas de recogida de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados de forma significativa con aquella dimensión de género, así como para evitar que se produzcan desigualdades en las acciones preventivas en la empresa.”

Dos. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, quedando redactados en los siguientes términos:

“2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.”

“4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.”

Disposición adicional x. Modificaciones de Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

El Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 27 en los siguientes términos:

“Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales a la que se refiere el artículo 181 de esta Ley.”

Dos. Se añade una nueva letra d) al artículo 146, en los siguientes términos:

“d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en la que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara posteriormente el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.”

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

“2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.”

Cuatro. Se modifica el artículo 181, quedando redactado en los siguientes términos:

“Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo.

En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos. Cuando hubiesen quedado acreditadas las conductas discriminatorias a que se refiere el párrafo anterior, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido esta discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.”

Disposición adicional x. Modificaciones del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 12, al artículo 7, con la siguiente redacción:

“12. No cumplir las obligaciones que, en materia de planes de igualdad, establecen la Ley de Garantía de la Igualdad entre mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.”

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 16, quedando redactados en los siguientes términos:

“12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción **administrativa** o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”

“13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual **y el acoso por razón de sexo**, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”

“16. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.”

Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

“Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 **y salvo lo establecido en el artículo 46 bis) de esta Ley**, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo:”

Cuatro. Se añade una nueva Subsección 3ª bis en la Sección 2ª del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

“Subsección tercera bis. Responsabilidades en materia de igualdad.

Artículo. 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y

b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 16 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;

b) la exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.”

Disposición adicional x. Modificación del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, quedando redactadas en los siguientes términos:

“Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo **o por riesgo durante la lactancia** y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica **o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos,** cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente **o paternidad** en los términos establecidos en los artículos 48.4 y **48 bis** del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la **de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.**

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, **paternidad o riesgo durante la lactancia**, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.”

Disposición adicional x. Modificaciones de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, quedando redactada en los siguientes términos:

“Disposición adicional segunda. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, riesgo durante el embarazo, **riesgo durante la lactancia o paternidad.**

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente, **paternidad**, riesgo durante el embarazo **o riesgo durante la lactancia**, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados, a que se refiere el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.”

Disposición adicional x. Modificaciones de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

“Artículo 22 bis. Discriminación en el acceso al empleo.

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, darán traslado de su criterio a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. Se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a un sexo, salvo que concurriese la circunstancia de tratarse de un requisito profesional esencial y determinante, debiendo estas exigencias expresarse en la oferta directamente, y, además, poder ser objeto de evaluación objetiva.

En todo caso, no procederá la oferta referida sólo a un sexo basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.”

Disposición adicional x. Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

“c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; **paternidad**; riesgo durante el embarazo; **riesgo durante la lactancia**; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.”

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

“4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, **en la de paternidad**, en la de riesgo durante el embarazo **y en la de riesgo durante la lactancia**, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.”

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

“3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, **de paternidad**, de riesgo durante el embarazo **o de riesgo durante la lactancia** serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.”

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

“6. **El período de descanso por maternidad o por 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.**”

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

“La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.”

Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

“Capítulo IV bis. Maternidad.

Sección primera. Supuesto general.

Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133 ter. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de acceso a la prestación económica por parte del padre, en caso de maternidad biológica, el período de ciento ochenta días a que se refiere el párrafo anterior habrá de estar acreditado por aquél dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie su período de descanso.

Artículo 133 quater. Prestación económica.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Artículo 133 quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Sección segunda. Supuesto especial.

Artículo 133 sexies. Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.

Artículo 133 septies. Prestación económica.

La cuantía de la prestación será la establecida para el subsidio por desempleo en el artículo 217.2, en función de las responsabilidades familiares apreciadas conforme al artículo 215.2, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies”.

Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

“Capítulo IV ter. Paternidad.

Artículo 133 octies. Situación protegida.

A efectos de la prestación por paternidad, se consideran situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente,, aunque éstos sean provisionales, durante el período de descanso que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 133 nonies. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten del descanso referido en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicho descanso, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies. Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará de la misma forma que el subsidio por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.”

Ocho. Se modifica el apartado 1 del artículo 135, que queda redactado en los siguientes términos:

“1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, si bien no se exigirá período mínimo de cotización y se tendrán en cuenta las particularidades establecidas en los apartados siguientes”.

Nueve. Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

“Capítulo IV quinquies. Riesgo durante la lactancia.

Artículo 135 bis. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. Prestación económica

La prestación económica por riesgo durante la lactancia se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.”

Diez. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

“b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.”

Once. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los términos siguientes:

“Artículo 180. Prestaciones.

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. A efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, en los periodos de cotización establecidos en los apartados anteriores se considerará la jornada de trabajo como cotizada en su totalidad cuando las excedencias a que se refieren dichos apartados hubieran estado inmediatamente precedidas de una reducción de jornada de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.”

Doce. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

“5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.”

Trece. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

“1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.”

Catorce. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

“2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.”

Quince. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos:

“Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.”

Dieciséis. Se añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del artículo 222, en los siguientes términos:

“Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.”

Diecisiete. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

“Disposición adicional sexta. Protección de los trabajadores contratados para la formación.

La acción protectora de la Seguridad Social 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 y las pensiones.”

Dieciocho. 1. Se modifican la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

“a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, 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 cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.”

2. Se modifica la letra a) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

“a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.

Diecinueve. Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava, que queda redactado en los términos siguientes:

“4. Lo previsto en los artículos 134, 135, **135 bis, 135 ter** y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, **135 bis, 135 ter** y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.”

Veinte . Se modifica la disposición adicional undécima bis, que queda redactada en los siguientes términos:

“Disposición adicional undécima bis. Prestaciones por maternidad **y por paternidad** en los Regímenes Especiales.

1. Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en la Sección Primera del Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.

2. Los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en la Sección Primera del Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General. En estos supuestos, los períodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad **y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, **pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento de nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.****

3. Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, así como las trabajadoras por cuenta ajena de los Regímenes Especiales Agrario y de Trabajadores del Mar, tendrán derecho a la prestación establecida en la Sección Segunda del Capítulo IV bis del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para las trabajadoras del Régimen General.

4. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de las prestaciones que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social”.

Veintiuno. Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima ter, que queda redactada en los siguientes términos:

“Disposición adicional undécima ter. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

Con relación a las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley, no cabrá fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas, siendo gestionadas directamente por la entidad gestora respectiva.”

Veintidós. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésimo tercera, en los siguientes términos:

“Disposición adicional cuadragésimo tercera. Períodos de cotización asimilados por parto.

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.”

Disposición adicional x. Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

“**Artículo 2 bis.**

Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, al Instituto de la Mujer le corresponden, sin perjuicio de las atribuidas a los demás organismos estatales de igualdad, las siguientes competencias:

- a) la prestación de asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación;**
- b) la realización de estudios independientes sobre la discriminación; y**
- c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.”**

Disposición adicional x. Designación del Instituto de la Mujer y de los Organismos de Igualdad.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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, en la redacción dada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se designa al Instituto de la Mujer y a los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas en sus respectivos territorios como organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo.

Disposición adicional x. No afectación del delito de acoso sexual.

La definición de acoso sexual contenida en esta Ley no afectará a la tipificación del delito de acoso sexual del artículo 184 del Código Penal.

Disposición adicional x. Nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral y despidos.

Quedan también comprendidos en los artículos 53.4 y 55.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral las decisiones extintivas y los despidos de los trabajadores en los siguientes casos:

a) Los de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia y la de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad.

b) Los de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso a que se refiere el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en dicha Ley.

c) Los de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al 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 de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los párrafos anteriores será de aplicación salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos distintos a los señalados.

Disposición transitoria x. Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo español de Empresa Modelo en Igualdad.

Reglamentariamente se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo español de Empresa Modelo en Igualdad, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme la normativa anterior.

Disposición transitoria x. Procedimientos administrativos y procesos judiciales en tramitación.

Los procedimientos administrativos y los procesos judiciales iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se continuarán sustanciando conforme a las normas de trámite que regían a la fecha de su iniciación.

Disposición transitoria x. Régimen transitorio de los nuevos derechos de maternidad y paternidad.

La nueva regulación de las suspensiones por maternidad y paternidad establecida en esta ley, será de aplicación a los nacimientos de hijo, adopciones o acogimientos que se produzcan o se constituyan a partir de la entrada en vigor de esta ley.

Disposición transitoria x. Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por el apartado x de la disposición adicional x de esta ley, 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.

Disposición final x. Habilitaciones reglamentarias.

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones reglamentarias sean necesarias para el desarrollo de la presente Ley, sin perjuicio de su obligación de dictar en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor:

1º. El desarrollo reglamentario del distintivo español de Empresa Modelo en Igualdad establecido en el Capítulo IV del Título Sexto de esta Ley.

2º. Las órdenes ministeriales de constitución de las unidades administrativas de género establecidas en el artículo ... de esta Ley.

Disposición final x. Planes de igualdad y negociación colectiva.

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

28 de febrero de 2006