

# **LEI ORGÁNICA 3/2007, DO 22 DE MARZO, PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES.**

**(Publicada no BOE núm. 71, do 23 de marzo de 2007)**

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

### **I**

O artigo 14 da Constitución española proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo. Pola súa banda, o artigo 9.2 consagra a obriga dos poderes públicos de promover as condicións para que a igualdade do individuo e dos grupos en que se integra sexan reais e efectivas.

A igualdade entre mulleres e homes é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos internacionais sobre dereitos humanos, entre os que destaca a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada polo Estado español en 1983. Neste mesmo ámbito procede evocar os avances introducidos por conferencias mundiais monográficas, como a de Nairobi de 1985 e a Beijing de 1995.

A igualdade é, así mesmo, un principio fundamental na Unión Europea. Desde a entrada en vigor do Tratado de Ámsterdam, o 1 de maio de 1999, a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación das desigualdades entre unhas e outros son un obxectivo que debe integrarse en todas as políticas e accións da Unión e dos seus membros.

Con abeiro no antigo artigo 111 do Tratado de Roma, desenvolveuse un acervo comunitario sobre igualdade de sexos de gran amplitude e importante calado, a adecuada transposición do cal se dirixe, en boa medida, a presente Lei. En particular, esta Lei incorpora ao ordenamento español dúas directivas en materia de igualdade de trato, a 2002/73/CE, de reforma da Directiva 76/207/CEE, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo; e a Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso a bens e servizos e a súa subministración.

### **II**

O pleno recoñecemento da igualdade formal ante a lei, aínda tendo comportado, sen dúbida, un paso decisivo, resultou ser insuficiente. A violencia de xénero, a discriminación salarial, a discriminación nas pensións de viuvez, o maior desemprego feminino, a aínda escasa presenza das mulleres en postos de responsabilidade política, social, cultural e económica, ou os problemas de conciliación entre a vida persoal, laboral e familiar mostran como a igualdade plena, efectiva, entre mulleres e homes, aquela «perfecta igualdade que non admitise poder nin privilexio para uns nin incapacidade para outros», en palabras escritas por John Stuart Mill hai case 140 anos, é aínda hoxe unha tarefa pendente que precisa de novos instrumentos xurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, unha acción normativa dirixida a combater todas as manifestacións aínda subsistentes de discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e a promover a igualdade real entre mulleres e homes, con remoción dos obstáculos e estereotipos sociais que impiden alcanzala. Esta exixencia derívase do noso ordenamento constitucional e integra un xenuíno dereito das mulleres, pero é á vez un elemento de enriquecemento da propia sociedade española, que contribuirá ao desenvolvemento económico e ao aumento do emprego.

Contéplase, así mesmo, unha especial consideración cos supostos de dobre discriminación e as singulares dificultades en que se atopan as mulleres que presentan especial vulnerabilidade, como son as que pertencen a minorías, as mulleres migrantes e as mulleres con discapacidade.

### III

A maior novidade desta Lei radica, con todo, na prevención desas condutas discriminatorias e na previsión de políticas activas para facer efectivo o principio de igualdade. Tal opción implica necesariamente unha proxección do principio de igualdade sobre os diversos ámbitos do ordenamento da realidade social, cultural e artística en que poida xerarse ou perpetuarse a desigualdade. De aí a consideración da dimensión transversal da igualdade, sinal de identidade do moderno dereito antidiscriminatorio, como principio fundamental do presente texto.

A Lei refírese á xeneralidade das políticas públicas no Estado español, tanto estatais como autonómicas e locais. E fáino ao abeiro da atribución constitucional ao Estado da competencia para a regulación das condicións básicas que garantan a igualdade de todos os españois e as españolas no exercicio dos dereitos constitucionais, aínda que contén unha regulación máis detallada naqueles ámbitos de competencia, básica ou lexislativa plena, do Estado.

A complexidade que deriva do alcance horizontal do principio de igualdade exprésase tamén na estrutura da Lei. Esta ocúpase no seu articulado da proxección xeral do principio nos diferentes ámbitos normativos, e concreta nas súas disposicións adicionais a correspondente modificación das moi diversas leis que resultan afectadas. Deste xeito, a Lei nace coa vocación de erixirse na lei-código da igualdade entre mulleres e homes.

A ordenación xeral das políticas públicas, baixo a óptica do principio de igualdade e a perspectiva de xénero, plásmase no establecemento de criterios de actuación de todos os poderes públicos nos que se integra activamente, dun modo expreso e operativo, o devandito principio; e con carácter específico ou sectorial, incorpóranse tamén pautas favorecedoras da igualdade en políticas como a educativa, a sanitaria, a artística e cultural, da sociedade da información, de desenvolvemento rural ou de vivenda, deporte, cultura, ordenación do territorio ou de cooperación internacional para o desenvolvemento.

Instrumentos básicos serán, neste sentido, e no ámbito da Administración Xeral do Estado, un Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades, a creación dunha Comisión Interministerial de Igualdade con responsabilidades de coordinación, os informes de impacto de xénero, a obrigatoriedade dos cales se amplía desde as normas legais aos plans de especial relevancia económica e social, e os informes ou avaliacións periódicos sobre a efectividade do principio de igualdade.

Merece, así mesmo, destacarse que a Lei prevexa, co fin de alcanzar esa igualdade real efectiva entre mulleres e homes, un marco xeral para a adopción das chamadas accións positivas. Diríxese, neste sentido, a todos os poderes públicos un mandato de remoción de situacións de constatábel desigualdade fáctica, non corrixíbeis pola soa formulación do principio de igualdade xurídica ou formal. E en canto estas accións poidan entrañar a formulación dun dereito desigual en favor das mulleres, establécense cautelas e condicionamentos para asegurar a súa licitude constitucional.

O logro da igualdade real e efectiva na nosa sociedade require non só do compromiso dos suxeitos públicos, senón tamén da súa promoción decidida na órbita das relacións entre particulares. A regulación do acceso a bens e servizos é obxecto de atención pola Lei, conxugando os principios de liberdade e autonomía contractual co fomento da igualdade entre mulleres e homes. Tamén se estimou conveniente establecer determinadas medidas de promoción da igualdade efectiva nas empresas privadas, como as que se recollen en materia de contratación ou de subvencións públicas ou en referencia aos consellos de administración.

Especial atención presta a Lei á corrección da desigualdade no ámbito específico das relacións laborais. Mediante unha serie de previsións, recoñécese o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral e foméntase unha maior corresponsabilidade entre mulleres e homes na asunción de obrigas familiares, criterios inspiradores de toda a norma que atopan aquí a súa concreción máis significativa.

A Lei pretende promover a adopción de medidas concretas en favor da igualdade nas empresas, situándoas no marco da negociación colectiva, para que sexan as partes, libre e responsabelmente, as que acorden o seu contido.

Dentro do mesmo ámbito do emprego, pero con características propias, consígnanse na Lei medidas específicas sobre os procesos de selección e para a provisión de postos de traballo no seo da Administración Xeral do Estado. E a proxección da igualdade esténdese ás Forzas e Corpos de Seguridade e ás Forzas Armadas.

Da preocupación polo alcance da igualdade efectiva na nosa sociedade non podía quedar fóra o ámbito da participación política, tanto no seu nivel estatal como nos niveis autonómico e local, así como na súa proxección de política internacional de cooperación para o desenvolvemento. O chamado na Lei principio de presenza ou composición equilibrada, co que se trata de asegurar unha representación suficientemente significativa de ambos os sexos en órganos e cargos de responsabilidade, lévase así tamén á normativa reguladora do réxime electoral xeneral, optando por unha fórmula coa flexibilidade adecuada para conciliar as exixencias derivadas dos artigos 9.2 e 14 da Constitución coas propias do dereito de sufraxio pasivo incluído no artigo 23 do mesmo texto constitucional. Así mesmo, avánzase no camiño de garantir unha presenza equilibrada de mulleres e homes no ámbito da representación política, co obxectivo fundamental de mellorar a calidade desa representación e con ela da nosa propia democracia.

#### IV

A Lei estrutúrase nun Título preliminar, oito Títulos, trinta e unha disposicións adicionais, once disposicións transitorias, unha disposición derogatoria e oito disposicións finais.

O Título Preliminar establece o obxecto e o ámbito de aplicación da Lei.

O Título Primeiro define, seguindo as indicacións das Directivas de referencia, os conceptos e categorías xurídicas básicas relativas á igualdade, como as de discriminación directa e indirecta, acoso sexual e acoso por razón de sexo, e accións positivas. Así mesmo, determina as consecuencias xurídicas das condutas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesual para reforzar a protección xudicial do dereito de igualdade.

No Título Segundo, Capítulo Primeiro, establécense as pautas xerais de actuación dos poderes públicos en relación coa igualdade, defínese o principio de transversalidade e os instrumentos para a súa integración na elaboración, execución e aplicación das normas. Tamén se consagra o principio de presenza equilibrada de mulleres e homes nas listas electorais e nos nomeamentos realizados polos poderes públicos, coas conseguíntes modificacións nas Disposicións adicionais da Lei Electoral, regulándose, así mesmo, os informes de impacto de xénero e a planificación pública das accións en favor da igualdade, que na Administración Xeral do Estado se plasmarán nun Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades.

No Capítulo II deste Título establécense os criterios de orientación das políticas públicas en materia de educación, cultura e sanidade. Tamén se contempla a promoción da incorporación das mulleres á sociedade da información, a inclusión de medidas de efectividade da igualdade nas políticas de acceso á vivenda, e nas de desenvolvemento do medio rural.

O Título III contén medidas de fomento da igualdade nos medios de comunicación social, con regras específicas para os de titularidade pública, así como instrumentos de control dos supostos de publicidade de contido discriminatorio.

O Título IV ocúpase do dereito ao traballo en igualdade de oportunidades, incorporando medidas para garantir a igualdade entre mulleres e homes no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais, e nas condicións de traballo. Inclúese ademais, entre os dereitos laborais dos traballadores e as traballadoras, a protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.

Ademais do deber xeral das empresas de respectar o principio de igualdade no ámbito laboral, contéplase, especificamente, o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores ou traballadoras. A relevancia do instrumento dos plans de igualdade explica tamén a previsión do fomento da súa implantación voluntaria nas pequenas e medianas empresas.

Para favorecer a incorporación das mulleres ao mercado de traballo, establécese un obxectivo de mellora do acceso e a permanencia no emprego das mulleres, potenciando o seu nivel formativo e a súa adaptabilidade aos requirimentos do mercado de traballo mediante a súa posíbel consideración como grupo de poboación prioritario das políticas activas de emprego. Igualmente, a lei recolle unha serie de medidas sociais e laborais concretas, que quedan reguladas nas distintas disposicións adicionais da Lei.

A medida máis innovadora para favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral é o permiso de paternidade de trece días de duración, ampliábel en caso de parto múltiple en dous días máis por cada fillo ou filla a partir do segundo. Trátase dun dereito individual e exclusivo do pai, que se recoñece tanto nos supostos de paternidade biolóxica como nos de adopción e acollemento. Tamén se introducen melloras no actual permiso de maternidade, ampliándoo en dúas semanas para os supostos de fillo ou filla con discapacidade, podendo facer uso desta ampliación indistintamente ambos os proxenitores.

Estas mesmas melloras introdúcense igualmente para os traballadores e traballadoras autónomos e doutros réximes especiais da Seguridade Social.

En relación coa redución de xornada por garda legal amplíase, por unha banda, a idade máxima do menor que dá dereito á redución, que pasa de seis a oito anos, e redúcese, por outra, a un oitavo da xornada o límite mínimo de devandita redución. Tamén se reduce a catro meses a duración mínima da excedencia voluntaria e amplíase dun a dous anos a duración máxima da excedencia para o coidado de familiares. Recoñécese a posibilidade de que tanto a excedencia por coidado de fillo ou filla como a de por coidado de familiares poidan gozarse de forma fraccionada.

Así mesmo, adáptanse as infraccións e sancións e os mecanismos de control dos incumprimentos en materia de non discriminación, e refórzase o papel da Inspección de Traballo e Seguridade Social. É particularmente novidosa, neste ámbito, a posibilidade de conmutar sancións accesorias polo establecemento de Plans de Igualdade.

As modificacións en materia laboral comportan a introdución dalgúns novidades no ámbito de Seguridade Social, recollidas nas Disposicións adicionais da Lei. Entre elas deben destacarse especialmente a flexibilización dos requisitos de cotización previa para o acceso á prestación de maternidade, o recoñecemento dun novo subsidio pola mesma causa para traballadoras que non acrediten os devanditos requisitos ou a creación da prestación económica por paternidade.

O Título V, no seu Capítulo I, regula o principio de igualdade no emprego público, establecéndose os criterios xerais de actuación a favor da igualdade para o conxunto das Administracións públicas e, no seu Capítulo II, a presenza equilibrada de mulleres e homes nos nomeamentos de órganos directivos da Administración Xeral do Estado, que se aplica tamén aos órganos de selección e avaliación do persoal e nas designacións de membros de órganos colexiados, comités e consellos de administración de empresas no capital das cales participe a devandita Administración. O Capítulo III deste Título dedícase ás medidas de igualdade no emprego no ámbito da Administración Xeral do Estado, en sentido análogo ao previsto para as relacións de traballo no sector privado, e coa previsión específica do mandato de aprobación dun protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo.

Os Capítulos IV e V regulan, de forma específica, o respecto do principio de igualdade nas Forzas Armadas e nas Forzas e Corpos de Seguridade do Estado.

O Título VI da Lei está dedicado á igualdade de trato no acceso a bens e servizos, con especial referencia aos seguros.

O Título VII contempla a realización voluntaria de accións de responsabilidade social polas empresas en materia de igualdade, que poden ser tamén obxecto de concerto coa representación dos traballadores e traballadoras, as organizacións de consumidores, as asociacións de defensa da igualdade ou os organismos de igualdade. Especificamente, regúlase o uso destas accións con fins publicitarios.

Neste Título, e no marco da responsabilidade social corporativa, inclúese o fomento da presenza equilibrada de mulleres e homes nos consellos de administración das sociedades mercantís, concedendo para iso un prazo razoábel. É finalidade desta medida que o criterio prevalente na incorporación de conselleiros sexa o talento e o rendemento profesional, xa que, para que o proceso estea presidido polo criterio de imparcialidade, o sexo non debe constituír un obstáculo como factor de elección.

O Título VIII da Lei establece unha serie de disposicións organizativas, coa creación dunha Comisión Interministerial de Igualdade entre mulleres e homes e das Unidades de Igualdade en cada Ministerio. Xunto ao anterior, a Lei constitúe un Consello de participación da muller, como órgano colexiado que debe servir de canle para a participación institucional nestas materias.

Como se expuxo anteriormente, as disposicións adicionais recollen as diversas modificacións de preceptos de Leis vixentes necesarias para a súa acomodación ás exigencias e previsións derivadas da presente Lei. Xunto a estas modificacións do ordenamento, inclúense tamén regulacións específicas para definir o principio de composición ou presenza equilibrada, crear un fondo en materia de sociedade da información, novos supostos de nulidade de determinadas extincións da relación laboral, designar o Instituto da Muller para efectos das Directivas obxecto de incorporación.

As disposicións transitorias establecen o réxime aplicábel temporalmente a determinados aspectos da Lei, como os relativos a nomeamentos e procedementos, medidas preventivas do acoso na Administración Xeral do Estado, o distintivo empresarial en materia de igualdade, as táboas de mortalidade e supervivencia, os novos dereitos de maternidade e paternidade, a composición equilibrada das listas electorais, así como á negociación de novos convenios colectivos.

As disposicións finais refírense á natureza da Lei, ao seu fundamento constitucional e á súa relación co ordenamento comunitario, habilitan para o desenvolvemento regulamentario, establecen as datas da súa entrada en vigor e un mandato de avaliación dos resultados da negociación colectiva en materia de igualdade.

## **TÍTULO PRELIMINAR**

### **Obxecto e ámbito da Lei**

#### **Artigo 1. Obxecto da Lei.**

1. As mulleres e os homes son iguais en dignidade humana, e iguais en dereitos e deberes. Esta Lei ten por obxecto facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sexa cal for a súa circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e, singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para, no desenvolvemento dos artigos 9.2 e 14 da Constitución, acadar unha sociedade máis democrática, máis xusta e máis solidaria.

2. Para estes efectos, a Lei establece principios de actuación dos Poderes Públicos, regula dereitos e deberes das persoas físicas e xurídicas, tanto públicas como privadas, e prevé medidas destinadas a eliminar e corrixir nos sectores público e privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

#### **Artigo 2. Ámbito de aplicación.**

1. Todas as persoas gozarán dos dereitos derivados do principio de igualdade de trato e da prohibición de discriminación por razón de sexo.

2. As obrigas establecidas nesta Lei serán de aplicación a toda persoa, física ou xurídica, que se atope ou actúe en territorio español, calquera que fose a súa nacionalidade, domicilio ou residencia.

## **TÍTULO I**

### **O principio de igualdade e a tutela contra a discriminación**

#### **Artigo 3. O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.**

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, nomeadamente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

#### **Artigo 4. Integración do principio de igualdade na interpretación e aplicación das normas.**

A igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes é un principio informador do ordenamento xurídico e, como tal, integrárase e observárase na interpretación e aplicación das normas xurídicas.

#### **Artigo 5. Igualdade de trato e de oportunidades no acceso ao emprego, na formación e na promoción profesionais, e nas condicións de traballo.**

O principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicábel no ámbito do emprego privado e no do emprego público, garantírase, nos termos previstos na normativa aplicábel, no acceso ao emprego, mesmo ao traballo por conta propia, na formación profesional, na promoción profesional, nas condicións de traballo, incluídas as retributivas e as de despedimento, e na afiliación e participación nas organizacións sindicais e empresariais, ou en calquera organización con membros que exerzan unha profesión concreta, incluídas as prestacións concedidas por estas.

Non constituirá discriminación no acceso ao emprego, incluída a formación necesaria, unha diferenza de trato baseada nunha característica relacionada co sexo cando, debido á natureza das actividades profesionais concretas ou ao contexto no que se leven a cabo, a devandita característica constituía un requisito profesional esencial e determinante, a condición de que o obxectivo sexa lexítimo e o requisito proporcionado.

#### **Artigo 6. Discriminación directa e indirecta.**

1. Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación en que se atopa unha persoa que sexa, sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorábel que outra en situación comparábel.

2. Considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e adecuados.

3. En calquera caso, considérase discriminatoria toda orde de discriminar, directa ou indirectamente, por razón de sexo.

#### **Artigo 7. Acoso sexual e acoso por razón de sexo.**

1. Sen prexuízo do establecido no Código Penal, para os efectos desta Lei constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar

contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

2. Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

3. Consideraranse en todo caso discriminatorios o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

4. O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

### **Artigo 8. Discriminación por embarazo ou maternidade.**

Constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorábel ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.

### **Artigo 9. Indemnidade fronte a represalias.**

Tamén se considerará discriminación por razón de sexo calquera trato adverso ou efecto negativo que se produza nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa banda de queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinados a impedir a súa discriminación e a exixir o cumprimento efectivo do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

### **Artigo 10. Consecuencias xurídicas das condutas discriminatorias.**

Os actos e as cláusulas dos negocios xurídicos que constitúan ou causen discriminación por razón de sexo consideraranse nulos e sen efecto, e darán lugar a responsabilidade a través dun sistema de reparacións ou indemnizacións que sexan reais, efectivas e proporcionadas ao prexuízo sufrido, así como, se é o caso, a través dun sistema eficaz e disuasorio de sancións que preveña a realización de condutas discriminatorias.

### **Artigo 11. Accións positivas.**

1. Co fin de facer efectivo o dereito constitucional da igualdade, os Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor das mulleres para corrir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicábeis en tanto subsistan as devanditas situacións, terán que ser razoábeis e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

2. Tamén as persoas físicas e xurídicas privadas poderán adoptar este tipo de medidas nos termos establecidos na presente Lei.

### **Artigo 12. Tutela xudicial efectiva.**

1. Calquera persoa poderá solicitar dos tribunais a tutela do dereito á igualdade entre mulleres e homes, de acordo co establecido no artigo 53.2 da Constitución, mesmo tras o remate da relación na que supostamente se produciu a discriminación.

2. A capacidade e lexitimación para intervir nos procesos civís, sociais e contencioso-administrativos que versen sobre a defensa deste dereito corresponden ás persoas físicas e xurídicas con interese lexítimo, determinadas nas Leis reguladoras destes procesos.

3. A persoa acosada será a única lexitimada nos litixios sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo.

### **Artigo 13. Proba.**

1. De acordo coas Leis procesuais, naqueles procedementos nos que as alegacións da parte actora se fundamenten en actuacións discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá á persoa demandada probar a ausencia de discriminación nas medidas adoptadas e a súa proporcionalidade.

Para os efectos do disposto no parágrafo anterior, o órgano xudicial, a pedimento de parte, poderá solicitar, se o estimase útil e pertinente, informe ou ditame dos organismos públicos competentes.

2. O establecido no apartado anterior non será de aplicación aos procesos penais.

## **TÍTULO II**

### **Políticas públicas para a igualdade**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Principios xerais**

##### **Artigo 14. Criterios xerais de actuación dos Poderes Públicos.**

Para os fins desta Lei, serán criterios xerais de actuación dos Poderes Públicos:

1. O compromiso coa efectividade do dereito constitucional de igualdade entre mulleres e homes.
2. A integración do principio de igualdade de trato e de oportunidades no conxunto das políticas económica, laboral, social, cultural e artística, co fin de evitar a segregación laboral e eliminar as diferenzas retributivas, así como potenciar o crecemento do empresariado feminino en todos os ámbitos que abrangan o conxunto de políticas e o valor do traballo das mulleres, incluído o doméstico.
3. A colaboración e cooperación entre as distintas Administracións públicas na aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades.
4. A participación equilibrada de mulleres e homes nas candidaturas electorais e na toma de decisións.
5. A adopción das medidas necesarias para a erradicación da violencia de xénero, a violencia familiar e todas as formas de acoso sexual e acoso por razón de sexo.
6. A consideración das singulares dificultades en que se atopan as mulleres de colectivos de especial vulnerabilidade como son as que pertencen a minorías, as mulleres migrantes, as nenas, as mulleres con discapacidade, as mulleres maiores, as mulleres viúvas e as mulleres vítimas de violencia de xénero, para as cales os poderes públicos poderán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. A protección da maternidade, con especial atención á asunción pola sociedade dos efectos derivados do embarazo, parto e lactación.
8. O establecemento de medidas que aseguren a conciliación do traballo e da vida persoal e familiar das mulleres e os homes, así como o fomento da corresponsabilidade nos labores domésticos e na atención á familia.
9. O fomento de instrumentos de colaboración entre as distintas Administracións públicas e os axentes sociais, as asociacións de mulleres e outras entidades privadas.
10. O fomento da efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes nas relacións entre particulares.

11. A implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas.

12. Todos os puntos considerados neste artigo se promoverán e integrarán de igual xeito na política española de cooperación internacional para o desenvolvemento.

#### **Artigo 15. Transversalidade do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.**

O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os Poderes Públicos. As Administracións públicas integraranos, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamentación de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades.

#### **Artigo 16. Nomeamentos realizados polos Poderes Públicos.**

Os Poderes Públicos procurarán atender ao principio de presenza equilibrada de mulleres e homes nos nomeamentos e designacións dos cargos de responsabilidade que lles correspondan.

#### **Artigo 17. Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades.**

O Goberno, nas materias que sexan da competencia do Estado, aprobará periodicamente un Plan Estratéxico de Igualdade de Oportunidades, que incluírá medidas para alcanzar o obxectivo de igualdade entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

#### **Artigo 18. Informe periódico.**

Nos termos que regulamentariamente se determinen, o Goberno elaborará un informe periódico sobre o conxunto das súas actuacións en relación coa efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes. Deste informe darase conta ás Cortes Xerais.

#### **Artigo 19. Informes de impacto de xénero.**

Os proxectos de disposicións de carácter xeral e os plans de especial relevancia económica, social, cultural e artística que se sometan á aprobación do Consello de Ministros deberán incorporar un informe sobre o seu impacto por razón de xénero.

#### **Artigo 20. Adecuación das estatísticas e estudos.**

Co fin de facer efectivas as disposicións contidas nesta Lei e que se garanta a integración de xeito efectivo da perspectiva de xénero na súa actividade ordinaria, os poderes públicos, na elaboración dos seus estudos e estatísticas, deberán:

- a) Incluir sistematicamente a variábel de sexo nas estatísticas, enquisas e recollida de datos que leven a cabo.
- b) Estabelecer e incluír nas operacións estatísticas novos indicadores que posibiliten un mellor coñecemento das diferenzas nos valores, roles, situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes, a súa manifestación e interacción na realidade que se vaia analizar.
- c) Diseñar e introducir os indicadores e mecanismos necesarios que permitan o coñecemento da incidencia doutras variábeis a concorrencia das cales resulta xeradora de situacións de discriminación múltiple nos diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar mostras o suficientemente amplas como para que as diversas variábeis incluídas poidan ser explotadas e analizadas en función da variábel de sexo.

e) Explotar os datos de que dispoñen de modo que se poidan coñecer as diferentes situacións, condicións, aspiracións e necesidades de mulleres e homes nos diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar e, se é o caso, adecuar as definicións estatísticas existentes con obxecto de contribuír ao recoñecemento e valoración do traballo das mulleres e evitar a estereotipación negativa de determinados colectivos de mulleres.

Só excepcionalmente, e mediante informe motivado e aprobado polo órgano competente, poderá xustificarse o incumprimento dalgunha das obrigas anteriormente especificadas.

### **Artigo 21. Colaboración entre as Administracións públicas.**

1. A Administración Xeral do Estado e as Administracións das Comunidades Autónomas cooperarán para integrar o dereito de igualdade entre mulleres e homes no exercicio das súas respectivas competencias e, en especial, nas súas actuacións de planificación. No seo da Conferencia Sectorial da Muller poderán adoptarse plans e programas conxuntos de actuación con esta finalidade.

2. As Entidades Locais integrarán o dereito de igualdade no exercicio das súas competencias e colaborarán, para ese efecto, co resto das Administracións públicas.

### **Artigo 22. Accións de planificación equitativa dos tempos.**

Co fin de avanzar cara a un reparto equitativo dos tempos entre mulleres e homes, as corporacións locais poderán establecer Plans Municipais de organización do tempo da cidade. Sen prexuízo das competencias das Comunidades Autónomas, o Estado poderá prestar asistencia técnica para a elaboración destes plans.

## **CAPÍTULO II**

### **Acción administrativa para a igualdade**

#### **Artigo 23. A educación para a igualdade de mulleres e homes.**

O sistema educativo incluírá entre os seus fins a educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais e na igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes.

Así mesmo, o sistema educativo incluírá, dentro dos seus principios de calidade, a eliminación dos atrancos que dificultan a igualdade efectiva entre mulleres e homes e o fomento da igualdade plena entre unhas e outros.

#### **Artigo 24. Integración do principio de igualdade na política de educación.**

1. As Administracións educativas garantirán un igual dereito á educación de mulleres e homes a través da integración activa, nos obxectivos e nas actuacións educativas, do principio de igualdade de trato, evitando que, por comportamentos sexistas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan desigualdades entre mulleres e homes.

2. As Administracións educativas, no ámbito das súas respectivas competencias, desenvolverán, con tal finalidade, as seguintes actuacións:

a) A atención especial nos currículos e en todas as etapas educativas ao principio de igualdade entre mulleres e homes.

b) A eliminación e o rexeitamento dos comportamentos e contidos sexistas e estereotipos que supoñan discriminación entre mulleres e homes, con especial consideración a iso nos libros de texto e materiais educativos.

- c) A integración do estudo e aplicación do principio de igualdade nos cursos e programas para a formación inicial e permanente do profesorado.
- d) A promoción da presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de control e de goberno dos centros docentes.
- e) A cooperación co resto das Administracións educativas para o desenvolvemento de proxectos e programas dirixidos a fomentar o coñecemento e a difusión, entre as persoas da comunidade educativa, dos principios de coeducación e de igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- f) O establecemento de medidas educativas destinadas ao recoñecemento e ensino do papel das mulleres na Historia.

### **Artigo 25. A igualdade no ámbito da educación superior.**

1. No ámbito da educación superior, as Administracións públicas no exercicio das súas respectivas competencias fomentarán o ensino e a investigación sobre o significado e alcance da igualdade entre mulleres e homes.
2. En particular, e con tal finalidade, as Administracións públicas promoverán:
  - a) A inclusión, nos plans de estudo en que proceda, de ensinanzas en materia de igualdade entre mulleres e homes.
  - b) A creación de posgraos específicos.
  - c) A realización de estudos e investigacións especializadas na materia.

### **Artigo 26. A igualdade no ámbito da creación e produción artística e intelectual.**

1. As autoridades públicas, no ámbito das súas competencias, velarán por facer efectivo o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes en todo o concernente á creación e produción artística e intelectual e á difusión desta.
2. Os distintos organismos, axencias, entes e demais estruturas das administracións públicas que de xeito directo ou indirecto configuren o sistema de xestión cultural, desenvolverán as seguintes actuacións:
  - a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer a promoción específica das mulleres na cultura e a combater a súa discriminación estrutural e/ou difusa.
  - b) Políticas activas de axuda á creación e produción artística e intelectual de autoría feminina, traducidas en incentivos de natureza económica, co obxecto de crear as condicións para que se produza unha efectiva igualdade de oportunidades.
  - c) Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes na oferta artística e cultural pública.
  - d) Que se respecte e garanta a representación equilibrada nos distintos órganos consultivos, científicos e de decisión existentes no organigrama artístico e cultural.
  - e) Adoptar medidas de acción positiva á creación e produción artística e intelectual das mulleres, propiciando o intercambio cultural, intelectual e artístico, tanto nacional como internacional, e a subscripción de convenios cos organismos competentes.

f) En xeral e ao abeiro do artigo 11 da presente Lei, todas as accións positivas necesarias para corrixir as situacións de desigualdade na produción e creación intelectual artística e cultural das mulleres.

### **Artigo 27. Integración do principio de igualdade na política de saúde.**

1. As políticas, estratexias e programas de saúde integrarán, na súa formulación, desenvolvemento e avaliación, as distintas necesidades de mulleres e homes e as medidas necesarias para abordalas axeitadamente.

2. As Administracións públicas garantirán un igual dereito á saúde das mulleres e homes, a través da integración activa, nos obxectivos e nas actuacións da política de saúde, do principio de igualdade de trato, evitando que, polas súas diferenzas biolóxicas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan discriminacións entre unhas e outros.

3. As Administracións públicas, a través dos seus Servizos de Saúde e dos órganos competentes en cada caso, desenvolverán, de acordo co principio de igualdade de oportunidades, as seguintes actuacións:

a) A adopción sistemática, dentro das accións de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer a promoción específica da saúde das mulleres, así como a previr a súa discriminación.

b) O fomento da investigación científica que atenda as diferenzas entre mulleres e homes en relación coa protección da súa saúde, especialmente no referido á accesibilidade e o esforzo diagnóstico e terapéutico, tanto nos seus aspectos de ensaios clínicos como asistenciais.

c) A consideración, dentro da protección, promoción e mellora da saúde laboral, do acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

d) A integración do principio de igualdade na formación do persoal ao servizo das organizacións sanitarias, garantindo en especial a súa capacidade para detectar e atender as situacións de violencia de xénero.

e) A presenza equilibrada de mulleres e homes nos postos directivos e de responsabilidade profesional do conxunto do Sistema Nacional de Saúde.

f) A obtención e o tratamento desagregados por sexo, sempre que sexa posíbel, dos datos contidos en rexistros, enquisas, estatísticas ou outros sistemas de información médica e sanitaria.

### **Artigo 28. Sociedade da Información.**

1. Todos os programas públicos de desenvolvemento da Sociedade da Información incorporarán a efectiva consideración do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no seu deseño e execución.

2. O Goberno promoverá a plena incorporación das mulleres na Sociedade da Información mediante o desenvolvemento de programas específicos, en especial, en materia de acceso e formación en tecnoloxías da información e das comunicacións, contemplando as de colectivos de risco de exclusión e do ámbito rural.

3. O Goberno promoverá os contidos creados por mulleres no ámbito da Sociedade da Información.

4. Nos proxectos do ámbito das tecnoloxías da información e a comunicación sufragados total ou parcialmente con diñeiro público, garantirase que a súa linguaxe e contidos sexan non sexistas.

### **Artigo 29. Deportes.**

1. Todos os programas públicos de desenvolvemento do deporte incorporarán a efectiva consideración do principio de igualdade real e efectiva entre mulleres e homes no seu deseño e execución.

2. O Goberno promoverá o deporte feminino e favorecerá a efectiva apertura das disciplinas deportivas ás mulleres, mediante o desenvolvemento de programas específicos en todas as etapas da vida e en todos os niveis, incluídos os de responsabilidade e decisión.

### **Artigo 30. Desenvolvemento rural.**

1. Co fin de facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes no sector agrario, o Ministerio de Agricultura, Pesca e Alimentación e o Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais desenvolverán a figura xurídica da titularidade compartida, para que se recoñezan plenamente os dereitos das mulleres no sector agrario, a correspondente protección da Seguridade Social, así como o recoñecemento do seu traballo.

2. Nas actuacións encamiñadas ao desenvolvemento do medio rural, incluíranse accións dirixidas a mellorar o nivel educativo e de formación das mulleres, e especialmente as que favorezan a súa incorporación ao mercado de traballo e aos órganos de dirección de empresas e asociacións.

3. As Administracións públicas promoverán novas actividades laborais que favorezan o traballo das mulleres no mundo rural.

4. As Administracións públicas promoverán o desenvolvemento dunha rede de servizos sociais para atender a menores, maiores e dependentes como medida de conciliación da vida laboral, familiar e persoal de homes e mulleres en mundo rural.

5. Os poderes públicos fomentarán a igualdade de oportunidades no acceso ás tecnoloxías da información e a comunicación mediante o uso de políticas e actividades dirixidas á muller rural, e a aplicación de solucións alternativas tecnolóxicas alá onde a extensión destas tecnoloxías non sexa posíbel.

### **Artigo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial e vivenda.**

1. As políticas e plans das Administracións públicas en materia de acceso á vivenda incluírán medidas destinadas a facer efectivo o principio de igualdade entre mulleres e homes.

Do mesmo xeito, as políticas urbanas e de ordenación do territorio tomarán en consideración as necesidades dos distintos grupos sociais e dos diversos tipos de estruturas familiares, e favorecerán o acceso en condicións de igualdade aos distintos servizos e infraestruturas urbanas.

2. O Goberno, no ámbito das súas competencias, fomentará o acceso á vivenda das mulleres en situación de necesidade ou en risco de exclusión, e das que sexan vítimas da violencia de xénero, en especial cando, en ambos os casos, teñan fillos menores exclusivamente ao seu cargo.

3. As Administracións públicas terán en conta no deseño da cidade, nas políticas urbanas, na definición e execución do planeamento urbanístico, a perspectiva de xénero, utilizando para iso, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten e favorezan a participación cidadá e a transparencia.

### **Artigo 32. Política española de cooperación para o desenvolvemento.**

1. Todas as políticas, plans, documentos de planificación estratéxica, tanto sectorial como xeográfica, e ferramentas de programación operativa da cooperación española para o desenvolvemento, incluírán o principio de igualdade entre mulleres e homes como un elemento substancial na súa axenda de prioridades, e recibirán un tratamento de prioridade transversal e específica nos seus contidos, contemplando medidas concretas para o seguimento e a avaliación de logros para a igualdade efectiva na cooperación española ao desenvolvemento.

2. Ademais, elaborarase unha Estratexia Sectorial de Igualdade entre mulleres e homes para a cooperación española, que se actualizará periodicamente a partir dos logros e leccións aprendidas nos procesos anteriores.

3. A Administración española formulará un proceso progresivo, a medio prazo, de integración efectiva do principio de igualdade e do enfoque de xénero en desenvolvemento (GED), en todos os niveis da súa xestión, que faga posíbel e efectiva a aplicación da Estratexia Sectorial de Igualdade entre mulleres e homes, que contemple actuacións específicas para alcanzar a transversalidade nas actuacións da cooperación española, e a promoción de medidas de acción positiva que favorezan cambios significativos na implantación do principio de igualdade, tanto dentro da Administración como no mandato de desenvolvemento da propia cooperación española.

### **Artigo 33. Contratos das Administracións públicas.**

As Administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias, a través dos seus órganos de contratación e, en relación coa execución dos contratos que celebren, poderán establecer condicións especiais co fin de promover a igualdade entre mulleres e homes no mercado de traballo, de acordo co establecido na lexislación de contratos do sector público.

### **Artigo 34. Contratos da Administración Xeral do Estado.**

1. Anualmente, o Consello de Ministros, á vista da evolución e impacto das políticas de igualdade no mercado laboral, determinará os contratos da Administración Xeral do Estado e dos seus organismos públicos que obrigatoriamente deberán incluír entre as súas condicións de execución medidas tendentes a promover a igualdade efectiva entre mulleres e homes no mercado de traballo, conforme ao previsto na lexislación de contratos do sector público.

No Acordo a que se refire o parágrafo anterior poderán establecerse, se é o caso, as características das condicións que deban incluírse nos pregos atendendo á natureza dos contratos e ao sector de actividade onde se xeren as prestacións.

2. Os órganos de contratación poderán establecer nos pregos de cláusulas administrativas particulares a preferencia na adxudicación dos contratos das proposicións presentadas por aquelas empresas que, no momento de acreditar o seu solvencia técnica ou profesional, cumpran coas directrices do apartado anterior, sempre que estas proposicións igualem nos seus termos ás máis vantaxosas desde o punto de vista dos criterios obxectivos que sirvan de base á adxudicación e respectando, en todo caso, a prelación establecida no apartado primeiro da disposición adicional oitava do Texto Refundido da Lei de Contratos das Administracións Públicas, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 2/2000, do 16 de xuño.

### **Artigo 35. Subvencións públicas.**

As Administracións públicas, nos plans estratéxicos de subvencións que adopten no exercicio das súas competencias, determinarán os ámbitos en que, por razón da existencia dunha situación de desigualdade de oportunidades entre mulleres e homes, as bases reguladoras das correspondentes subvencións poidan incluír a valoración de actuacións de efectiva consecución da igualdade por parte das entidades solicitantes.

Para estes efectos poderán valorarse, entre outras, as medidas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar, de responsabilidade social da empresa, ou a obtención do distintivo empresarial en materia de igualdade regulado no Capítulo IV do Título IV da presente Lei.

## **TÍTULO III**

### **Igualdade e medios de comunicación**

#### **Artigo 36. A igualdade nos medios de comunicación social de titularidade pública.**

Os medios de comunicación social de titularidade pública velarán pola transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade, e promoverán o coñecemento e a difusión do principio de igualdade entre mulleres e homes.

### **Artigo 37. Corporación RTVE.**

1. A Corporación RTVE, no exercicio da súa función de servizo público, perseguirá a súa programación os seguintes obxectivos:

- a) Reflectir axeitadamente a presenza das mulleres nos diversos ámbitos da vida social.
- b) Utilizar a linguaxe en forma non sexista.
- c) Adoptar, mediante a autorregulación, códigos de conduta tendentes a transmitir o contido do principio de igualdade.
- d) Colaborar coas campañas institucionais dirixidas a fomentar a igualdade entre mulleres e homes e a erradicar a violencia de xénero.

2. A Corporación RTVE promoverá a incorporación das mulleres a postos de responsabilidade directiva e profesional. Así mesmo, fomentará a relación con asociacións e grupos de mulleres para identificar as súas necesidades e intereses no ámbito da comunicación.

### **Artigo 38. Axencia EFE.**

1. No exercicio das súas actividades, a Axencia EFE velará polo respecto do principio de igualdade entre mulleres e homes e, en especial, pola utilización non sexista da linguaxe, e perseguirá na súa actuación os seguintes obxectivos:

- a) Reflectir axeitadamente a presenza da muller nos diversos ámbitos da vida social.
- b) Utilizar a linguaxe en forma non sexista.
- c) Adoptar, mediante a autorregulación, códigos de conduta tendentes a transmitir o contido do principio de igualdade.
- d) Colaborar coas campañas institucionais dirixidas a fomentar a igualdade entre mulleres e homes e a erradicar a violencia de xénero.

2. A Axencia EFE promoverá a incorporación das mulleres a postos de responsabilidade directiva e profesional. Así mesmo, fomentará a relación con asociacións e grupos de mulleres para identificar as súas necesidades e intereses no ámbito da comunicación.

### **Artigo 39. A igualdade nos medios de comunicación social de titularidade privada.**

1. Todos os medios de comunicación respectarán a igualdade entre mulleres e homes, evitando calquera forma de discriminación.

2. As Administracións públicas promoverán a adopción por parte dos medios de comunicación de acordos de autorregulación que contribúan ao cumprimento da lexislación en materia de igualdade entre mulleres e homes, incluíndo as actividades de venda e publicidade que naqueles se desenvolvan.

### **Artigo 40. Autoridade audiovisual.**

As Autoridades ás que corresponda velar por que os medios audiovisuais cumpran as súas obrigas adoptarán as medidas que procedan, de acordo coa súa regulación, para asegurar un tratamento das mulleres conforme cos principios e valores constitucionais.

#### **Artigo 41. Igualdade e publicidade.**

A publicidade que comporte unha conduta discriminatoria de acordo con esta Lei considerárase publicidade ilícita, de conformidade co previsto na lexislación xeral de publicidade e de publicidade e comunicación institucional.

### **TÍTULO IV**

#### **O dereito ao traballo en igualdade de oportunidades**

##### **CAPÍTULO I**

#### **Igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral**

##### **Artigo 42. Programas de mellora da empregabilidade das mulleres.**

1. As políticas de emprego terán como un dos seus obxectivos prioritarios aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo e avanzar na igualdade efectiva entre mulleres e homes. Para iso, mellorarase a empregabilidade e a permanencia no emprego das mulleres, potenciando o seu nivel formativo e a súa adaptabilidade aos requirimentos do mercado de traballo.

2. Os Programas de inserción laboral activa comprenderán todos os niveis educativos e idade das mulleres, incluíndo os de Formación Profesional, Escolas Taller e Casas de Oficios, dirixidos a persoas en desemprego, poderanse destinar prioritariamente a colectivos específicos de mulleres ou contemplar unha determinada proporción de mulleres.

##### **Artigo 43. Promoción da igualdade na negociación colectiva.**

De acordo co establecido legalmente, mediante a negociación colectiva poderanse establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres ao emprego e a aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nas condicións de traballo entre mulleres e homes.

##### **CAPÍTULO II**

#### **Igualdade e conciliación**

##### **Artigo 44. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.**

1. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñeceranse aos traballadores e as traballadoras en forma que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio.

2. O permiso e a prestación por maternidade concederanse nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

3. Para contribuír a un reparto máis equilibrado das responsabilidades familiares, recoñécese aos pais o dereito a un permiso e unha prestación por paternidade, nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

##### **CAPÍTULO III**

## **Os plans de igualdade das empresas e outras medidas de promoción da igualdade**

### **Artigo 45. Elaboración e aplicación dos plans de igualdade.**

1. As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e se é o caso acordar, cos representantes legais dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.
2. No caso das empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.
3. Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, as empresas deberán elaborar e aplicar un plan de igualdade cando así se estableza no convenio colectivo que sexa aplicábel, nos termos previstos neste.
4. As empresas tamén elaborarán e aplicarán un plan de igualdade, previa negociación ou consulta, se é o caso, coa representación legal dos traballadores e traballadoras, cando a autoridade laboral acordase nun procedemento sancionador a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación do devandito plan, nos termos que se fixen no indicado acordo.
5. A elaboración e implantación de plans de igualdade será voluntaria para las demais empresas, previa consulta á representación legal dos traballadores e traballadoras.

### **Artigo 46. Concepto e contido dos plans de igualdade das empresas.**

1. Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas logo de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

2. Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.
3. Os plans de igualdade incluirán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto de determinados centros de traballo.

### **Artigo 47. Transparencia na implantación do plan de igualdade.**

Garántese o acceso da representación legal dos traballadores e traballadoras ou, na súa falta, dos propios traballadores e traballadoras, á información sobre o contido dos Plans de igualdade e a consecución dos seus obxectivos.

O previsto no parágrafo anterior entenderase sen prexuízo do seguimento da evolución dos acordos sobre plans de igualdade por parte das comisións paritarias dos convenios colectivos ás que estes atribúan estas competencias.

### **Artigo 48. Medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo.**

1. As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen sexan obxecto deste.

Con esta finalidade poderanse establecer medidas que deberán negociarse cos representantes dos traballadores, tales como a elaboración e difusión de códigos de boas prácticas, a realización de campañas informativas ou accións de formación.

2. Os representantes dos traballadores deberán contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización dos traballadores e traballadoras fronte a este e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo.

#### **Artigo 49. Apoio para a implantación voluntaria de plans de igualdade.**

Para impulsar a adopción voluntaria de plans de igualdade, o Goberno establecerá medidas de fomento, especialmente dirixidas ás pequenas e as medianas empresas, que incluírán o apoio técnico necesario.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Distintivo empresarial en materia de igualdade**

##### **Artigo 50. Distintivo para as empresas en materia de igualdade.**

1. O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais creará un distintivo para recoñecer a aquelas empresas que destaquen pola aplicación de políticas de igualdade de trato e de oportunidades cos seus traballadores e traballadoras, que poderá ser utilizado no tráfico comercial da empresa e con fins publicitarios.

2. Co fin de obter este distintivo, calquera empresa, sexa de capital público ou privado, poderá presentar ao Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais un balance sobre os parámetros de igualdade implantados respecto das relacións de traballo e a publicidade dos produtos e servizos prestados.

3. Regulamentariamente, determinaranse a denominación deste distintivo, o procedemento e as condicións para a súa concesión, as facultades derivadas da súa obtención e as condicións de difusión institucional das empresas que o obteñan e das políticas de igualdade aplicadas por elas.

4. Para a concesión deste distintivo teranse en conta, entre outros criterios, a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de dirección e nos distintos grupos e categorías profesionais da empresa, a adopción de plans de igualdade ou outras medidas innovadoras de fomento da igualdade, así como a publicidade non sexista dos produtos ou servizos da empresa.

5. O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais controlará que as empresas que obteñan o distintivo manteñan permanentemente a aplicación de políticas de igualdade de trato e de oportunidades cos seus traballadores e traballadoras e, en caso de incumprilas, retiraralles o distintivo.

### **TÍTULO V**

#### **O principio de igualdade no emprego público**

### **CAPÍTULO I**

#### **Criterios de actuación das Administracións públicas**

##### **Artigo 51. Criterios de actuación das Administracións públicas.**

As Administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, deberán:

- a) Remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional.
- b) Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional.
- c) Fomentar a formación en igualdade, tanto no acceso ao emprego público como ao longo da carreira profesional.
- d) Promover a presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de selección e avaliación.
- e) Estabelecer medidas efectivas de protección fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- f) Estabelecer medidas efectivas para eliminar calquera discriminación retributiva, directa ou indirecta, por razón de sexo.
- g) Avaliar periodicamente a efectividade do principio de igualdade nos seus respectivos ámbitos de actuación.

## **CAPÍTULO II**

### **O principio de presenza equilibrada na Administración Xeral do Estado e nos organismos públicos vinculados ou dependentes dela**

#### **Artigo 52. Titulares de órganos directivos.**

O Goberno atenderá ao principio de presenza equilibrada de mulleres e homes no nomeamento das persoas titulares dos órganos directivos da Administración Xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes dela, considerados no seu conxunto, a designación dos cales lle corresponda.

#### **Artigo 53. Órganos de selección e Comisións de avaliación.**

Todos os tribunais e órganos de selección do persoal da Administración Xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes dela responderán ao principio de presenza equilibrada de mulleres e homes, salvo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas.

Así mesmo, a representación da Administración Xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes dela nas comisións de avaliación de méritos para a provisión de postos de traballo axustarase ao principio de composición equilibrada de ambos os sexos.

#### **Artigo 54. Designación de representantes da Administración Xeral do Estado.**

A Administración Xeral do Estado e os organismos públicos vinculados ou dependentes dela designarán os seus representantes en órganos colexiados, comités de persoas expertas ou comités consultivos, nacionais ou internacionais, de acordo co principio de presenza equilibrada de mulleres e homes, salvo por razóns fundadas e obxectivas, debidamente motivadas.

Así mesmo, a Administración Xeral do Estado e os organismos públicos vinculados ou dependentes dela observarán o principio de presenza equilibrada nos nomeamentos que lle corresponda efectuar nos consellos de administración das empresas no capital das cales participe.

## **CAPÍTULO III**

## **Medidas de Igualdade no emprego para a Administración Xeral do Estado e para os organismos públicos vinculados ou dependentes dela**

### **Artigo 55. Informe de impacto de xénero nas probas de acceso ao emprego público.**

A aprobación de convocatorias de probas selectivas para o acceso ao emprego público deberá acompañarse dun informe de impacto de xénero, salvo en casos de urxencia e sempre sen prexuízo da prohibición de discriminación por razón de sexo.

### **Artigo 56. Permisos e beneficios de protección á maternidade e a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.**

Sen prexuízo das melloras que puidesen derivarse de acordos subscritos entre a Administración Xeral do Estado ou os organismos públicos vinculados ou dependentes dela cos representantes do persoal ao servizo da Administración Pública, a normativa aplicábel a estes establecerá un réxime de excedencias, reducións de xornada, permisos ou outros beneficios co fin de protexer a maternidade e facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral. Coa mesma finalidade recoñecerase un permiso de paternidade, nos termos que dispoña a devandita normativa.

### **Artigo 57. Conciliación e provisión de postos de traballo.**

Nas bases dos concursos para a provisión de postos de traballo computarase, para os efectos de avaliación do traballo desenvolvido e dos correspondentes méritos, o tempo que as persoas candidatas permanezan nas situacións a que se refire o artigo anterior.

### **Artigo 58. Licenza por risco durante o embarazo e lactación.**

Cando as condicións do posto de traballo dunha funcionaria incluída no ámbito de aplicación do mutualismo administrativo puidesen influír negativamente na saúde da muller, do fillo e filla, poderá concederse licenza por risco durante o embarazo, nos mesmos termos e condicións previstas na normativa aplicábel. Nestes casos, garantirase a plenitude dos dereitos económicos da funcionaria durante toda a duración da licenza, de acordo co establecido na lexislación específica.

O disposto no parágrafo anterior será tamén de aplicación durante o período de lactación natural.

### **Artigo 59. Vacacións.**

Sen prexuízo das melloras que puidesen derivarse de acordos subscritos entre a Administración Xeral do Estado ou os organismos públicos vinculados ou dependentes dela coa representación dos empregados e empregadas ao servizo da Administración Pública, cando o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactación natural, ou co permiso de maternidade, ou coa súa ampliación por lactación, a empregada pública terá dereito a gozar as vacacións en data distinta, aínda que remate o ano natural ao que correspondan.

Gozarán deste mesmo dereito quen estea a gozar de permiso de paternidade.

### **Artigo 60. Accións positivas nas actividades de formación.**

1. Co fin de actualizar os coñecementos dos empregados e empregadas públicas, outorgarase preferencia, durante un ano, na adxudicación de prazas para participar nos cursos de formación a quen se incorporou ao servizo activo procedente do permiso de maternidade ou paternidade, ou reingresase desde a situación de excedencia por razóns de garda legal e atención a persoas maiores dependentes ou persoas con discapacidade.

2. Co fin de facilitar a promoción profesional das empregadas públicas e o seu acceso a postos directivos na Administración Xeral do Estado e nos organismos públicos vinculados ou dependentes dela, nas convocatorias dos correspondentes cursos de formación reservárase polo menos un 40% das prazas para a súa adxudicación a aquelas que reúnan os requisitos establecidos.

#### **Artigo 61. Formación para a igualdade.**

1. Todas as probas de acceso ao emprego público da Administración Xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes dela contemplarán o estudo e a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes nos diversos ámbitos da función pública.

2. A Administración Xeral do Estado e os organismos públicos vinculados ou dependentes dela impartirán cursos de formación sobre a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e sobre prevención da violencia de xénero, que se dirixirán a todo o seu persoal.

#### **Artigo 62. Protocolo de actuación fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.**

Para a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo, as Administracións públicas negociarán coa representación legal das traballadoras e traballadores, un protocolo de actuación que comprenderá, polo menos, os seguintes principios:

a) O compromiso da Administración Xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes dela de previr e non tolerar o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

b) A instrución a todo o persoal do seu deber de respectar a dignidade das persoas e o seu dereito á intimidade, así como a igualdade de trato entre mulleres e homes.

c) O tratamento reservado das denuncias de feitos que puidesen ser constitutivos de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo, sen prexuízo do establecido na normativa de réxime disciplinario.

d) A identificación das persoas responsábeis de atender a quen formulen unha queixa ou denuncia.

#### **Artigo 63. Avaliación sobre a igualdade no emprego público.**

Todos os Departamentos Ministeriais e Organismos Públicos remitirán, polo menos anualmente, aos Ministerios de Traballo e Asuntos Sociais e de Administracións Públicas, información relativa á aplicación efectiva en cada un deles do principio de igualdade entre mulleres e homes, con especificación, mediante a desagregación por sexo dos datos, da distribución do seu persoal, grupo de titulación, nivel de complemento de destino e retribucións promediadas do seu persoal.

#### **Artigo 64. Plan de Igualdade na Administración Xeral do Estado e nos organismos públicos vinculados ou dependentes dela.**

O Goberno aprobará, ao comezo de cada lexislatura, un Plan para a Igualdade entre mulleres e homes na Administración Xeral do Estado e nos organismos públicos vinculados ou dependentes dela. O Plan establecerá os obxectivos a alcanzar en materia de promoción da igualdade de trato e oportunidades no emprego público, así como as estratexias ou medidas a adoptar para a súa consecución. O Plan será obxecto de negociación, e se é o caso acordo, coa representación legal dos empregados públicos na forma que se determine na lexislación sobre negociación colectiva na Administración Pública e o seu cumprimento será avaliado anualmente polo Consello de Ministros.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Forzas Armadas**

### **Artigo 65. Respecto do principio de igualdade.**

As normas sobre persoal das Forzas Armadas procurarán a efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes, en especial no que se refire ao réxime de acceso, formación, ascensos, destinos e situacións administrativas.

### **Artigo 66. Aplicación das normas referidas ao persoal das Administracións públicas.**

As normas referidas ao persoal ao servizo das Administracións públicas en materia de igualdade, prevención da violencia de xénero e conciliación da vida persoal, familiar e profesional serán de aplicación nas Forzas Armadas, coas adaptacións que resulten necesarias e nos termos establecidos na súa normativa específica.

## **CAPÍTULO V**

### **Forzas e Corpos de Seguridade do Estado**

#### **Artigo 67. Respecto do principio de igualdade.**

As normas reguladoras das Forzas e Corpos de Seguridade do Estado promoverán a igualdade efectiva entre mulleres e homes, impedindo calquera situación de discriminación profesional, especialmente, no sistema de acceso, formación, ascensos, destinos e situacións administrativas.

#### **Artigo 68. Aplicación das normas referidas ao persoal das Administracións públicas.**

As normas referidas ao persoal ao servizo das Administracións públicas en materia de igualdade, prevención da violencia de xénero e conciliación da vida persoal, familiar e profesional serán de aplicación nas Forzas e Corpos de Seguridade do Estado, adaptándose, se é o caso, ás peculiaridades das funcións que teñen encomendadas, nos termos establecidos polo seu normativa específica.

## **TÍTULO VI**

### **Igualdade de trato no acceso a bens e servizos e a súa subministración**

#### **Artigo 69. Igualdade de trato no acceso a bens e servizos.**

1. Todas as persoas físicas ou xurídicas que, no sector público ou no privado, fornezan bens ou servizos dispoñíbeis para o público, ofrecidos fóra do ámbito da vida privada e familiar, estarán obrigadas, nas súas actividades e nas transaccións conseguíntes, ao cumprimento do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes, evitando discriminacións, directas ou indirectas, por razón de sexo.
2. O previsto no apartado anterior non afecta á liberdade de contratación, incluída a liberdade da persoa de elixir a outra parte contratante, a condición de que a devandita elección non veña determinada polo seu sexo.
3. Malia o disposto nos apartados anteriores, serán admisíbeis as diferenzas de trato no acceso a bens e servizos cando estean xustificadas por un propósito lexítimo e os medios para logralo sexan adecuados e necesarios.

#### **Artigo 70. Protección en situación de embarazo.**

No acceso a bens e servizos, ningún contratante poderá indagar sobre a situación de embarazo dunha muller demandante destes, salvo por razóns de protección da súa saúde.

#### **Artigo 71. Factores actuariais.**

1. Prohíbese a celebración de contratos de seguros ou de servizos financeiros afíns nos que, ao considerar o sexo como factor de cálculo de primas e prestacións, se xeren diferenzas nas primas e prestacións das persoas aseguradas.

Con todo, regulamentariamente, poderanse fixar os supostos nos que sexa admisíbel determinar diferenzas proporcionadas das primas e prestacións das persoas consideradas individualmente, cando o sexo constituía un factor determinante da avaliación do risco a partir de datos actuariais e estatísticos pertinentes e fiábeis.

2. Os custos relacionados co embarazo e o parto non xustificarán diferenzas nas primas e prestacións das persoas consideradas individualmente, sen que poidan autorizarse diferenzas respecto diso.

### **Artigo 72. Consecuencias do incumprimento das prohibicións.**

1. Sen prexuízo doutras accións e dereitos contemplados na lexislación civil e mercantil, a persoa que, no ámbito de aplicación do artigo 69, sufra unha conduta discriminatoria, terá dereito a indemnización polos danos e prexuízos sufridos.

2. No ámbito dos contratos de seguros ou de servizos financeiros afíns, e sen prexuízo do previsto no artigo 10 desta Lei, o incumprimento da prohibición contida no artigo 71 outorgará ao contratante prexudicado o dereito a reclamar a asimilación das súas primas e prestacións ás do sexo máis beneficiado, manténdose nos restantes extremos a validez e eficacia do contrato.

## **TÍTULO VII**

### **A igualdade na responsabilidade social das empresas**

#### **Artigo 73. Accións de responsabilidade social das empresas en materia de igualdade.**

As empresas poderán asumir a realización voluntaria de accións de responsabilidade social, consistentes en medidas económicas, comerciais, laborais, asistenciais ou doutra natureza, destinadas a promover condicións de igualdade entre as mulleres e os homes no seo da empresa ou no seu contorno social.

A realización destas accións poderá ser concertada coa representación dos traballadores e as traballadoras, as organizacións de consumidores e consumidoras e usuarios e usuarias, as asociacións que teñen como fin primordial a defensa da igualdade de trato entre mulleres e homes e os Organismos de Igualdade.

Informarase aos representantes dos traballadores das accións que non se concerten con estes.

Ás decisións empresariais e acordos colectivos relativos a medidas laborais seralles de aplicación a normativa laboral.

#### **Artigo 74. Publicidade das accións de responsabilidade social en materia de igualdade.**

As empresas poderán facer uso publicitario das súas accións de responsabilidade en materia de igualdade, de acordo coas condicións establecidas na lexislación xeral de publicidade.

O Instituto da Muller, ou órganos equivalentes das Comunidades Autónomas, estarán lexitimados para exercer a acción de cesación cando consideren que puidese terse incorrido en supostos de publicidade enganosa.

#### **Artigo 75. Participación das mulleres nos Consellos de administración das sociedades mercantís.**

As sociedades obrigadas a presentar conta de perdas e ganancias non abreviada procurarán incluír no seu Consello de administración un número de mulleres que permita alcanzar unha presenza equilibrada de mulleres e homes nun prazo de oito anos a partir da entrada en vigor desta Lei.

O previsto no parágrafo anterior terase en conta para os nomeamentos que se realicen a medida que venza o mandato dos conselleiros designados antes da entrada en vigor desta Lei.

## **TÍTULO VIII**

### **Disposicións organizativas**

#### **Artigo 76. Comisión Interministerial de Igualdade entre mulleres e homes.**

A Comisión Interministerial de Igualdade entre mulleres e homes é o órgano colexiado responsábel da coordinación das políticas e medidas adoptadas polos departamentos ministeriais coa finalidade de garantir o dereito á igualdade entre mulleres e homes e promover a súa efectividade.

A súa composición e funcionamento determinaranse regulamentariamente.

#### **Artigo 77. As Unidades de Igualdade.**

En todos os Ministerios encomendarase a un dos seus órganos directivos o desenvolvemento das funcións relacionadas co principio de igualdade entre mulleres e homes no ámbito das materias da súa competencia e, en particular, as seguintes:

- a) Solicitar a información estatística elaborada polos órganos do Ministerio e asesorar a estes en relación coa súa elaboración.
- b) Elaborar estudos coa finalidade de promover a igualdade entre mulleres e homes nas áreas de actividade do Departamento.
- c) Asesorar os órganos competentes do Departamento na elaboración do informe sobre impacto por razón de xénero.
- d) Fomentar o coñecemento polo persoal do Departamento do alcance e significado do principio de igualdade mediante a formulación de propostas de accións formativas.
- e) Velar polo cumprimento desta Lei e pola aplicación efectiva do principio de igualdade.

#### **Artigo 78. Consello de Participación da Muller.**

1. Créase o Consello de Participación da Muller, como órgano colexiado de consulta e asesoramento, co fin esencial de servir de canle para a participación das mulleres na consecución efectiva do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, e a loita contra a discriminación por razón de sexo.

2. Regulamentariamente, estableceranse o seu réxime de funcionamento, competencias e composición, garantíndose, en todo caso, a participación do conxunto das Administracións públicas e das asociacións e organizacións de mulleres de ámbito estatal.

#### **Disposición adicional primeira. Presenza ou composición equilibrada.**

Para os efectos desta Lei, entenderase por composición equilibrada a presenza de mulleres e homes de forma que, no conxunto a que se refira, as persoas de cada sexo non superen o sesenta por cento nin sexan menos do corenta por cento.

#### **Disposición adicional segunda. Modificación da Lei Orgánica de Réxime Electoral Xeneral.**

Modifícase a Lei Orgánica 5/1985, do 19 de xuño, do Réxime Electoral Xeral, nos seguintes termos:

**Un.** Engádese un novo artigo 44 bis, redactado nos seguintes termos:

«Artigo 44 bis.

1. As candidaturas que se presenten para as eleccións de deputados ao Congreso, municipais e de membros dos consellos insulares e dos cabidos insulares canarios nos termos previstos nesta Lei, deputados ao Parlamento Europeo e membros das Asembleas Lexislativas das Comunidades Autónomas deberán ter unha composición equilibrada de mulleres e homes, de forma que no conxunto da lista os candidatos de cada un dos sexos supoñan como mínimo o corenta por cento. Cando o número de postos a cubrir sexa inferior a cinco, a proporción de mulleres e homes será o máis próxima posíbel ao equilibrio numérico.

Nas eleccións de membros das Asembleas Lexislativas das Comunidades Autónomas, as leis reguladoras dos seus respectivos réximes electorais poderán establecer medidas que favorezan unha maior presenza de mulleres nas candidaturas que se presenten ás Eleccións das citadas Asembleas Lexislativas.

2. Tamén se manterá a proporción mínima do corenta por cento en cada tramo de cinco postos. Cando o último tramo da lista non alcance os cinco postos, a referida proporción de mulleres e homes nese tramo será o máis próxima posíbel ao equilibrio numérico, aínda que deberá manterse en calquera caso a proporción exixíbel respecto do conxunto da lista.

3. Ás listas de suplentes aplicaranse as regras contidas nos anteriores apartados.

4. Cando as candidaturas para o Senado se agrupen en listas, de acordo co disposto no artigo 171 desta Lei, tales listas deberán ter igualmente unha composición equilibrada de mulleres e homes, de forma que a proporción dunhas e outros sexa o máis próxima posíbel ao equilibrio numérico.»

**Dous.** Engádese un novo parágrafo ao apartado 2 do artigo 187, redactado nos seguintes termos:

«O previsto no artigo 44 bis desta lei non será exixíbel nas candidaturas que se presenten nos concellos cun número de residentes igual ou inferior a 3.000 habitantes.»

**Tres.** Engádese un novo parágrafo ao apartado 3 do artigo 201, redactado nos seguintes termos:

«O previsto no artigo 44 bis desta lei non será exixíbel nas candidaturas que se presenten nas illas cun número de residentes igual ou inferior a 5.000 habitantes.»

**Catro.** Modifícase o apartado 2 da disposición adicional primeira, que queda redactado nos seguintes termos:

«2. En aplicación das competencias que a Constitución reserva ao Estado aplícanse tamén ás eleccións a Asembleas Lexislativas de Comunidades Autónomas convocadas por estas, os seguintes artigos do título primeiro desta Lei Orgánica:

1 ao 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 e 8; 47.4; 49; 51.2 e 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 e 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 e 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.»

**Cinco.** Engádese unha nova disposición transitoria sétima, redactada nos seguintes termos:

«Nas convocatorias a eleccións municipais que se produzan antes de 2011, o previsto no artigo 44 bis só será exixíbel nos concellos cun número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir do 1 de

xaneiro dese ano a cifra de habitantes prevista no segundo parágrafo do apartado 2 do artigo 187 da presente Lei.»

### **Disposición adicional terceira. Modificacións da Lei Orgánica do Poder Xudicial.**

Modifícase a Lei Orgánica 6/1985, de 1 de xullo, do Poder Xudicial, nos seguintes termos:

**Un.** Engádesse un último inciso no apartado 1 do artigo 109, que queda nos seguintes termos:

«1. O Consello Xeral do Poder Xudicial elevará anualmente ás Cortes Xerais unha Memoria sobre o estado, funcionamento e actividades do propio Consello e dos Xulgados e Tribunais de Xustiza. Así mesmo, incluírá as necesidades que, ao seu xuízo, existan en materia de persoal, instalacións e de recursos, en xeral, para o correcto desempeño das funcións que a Constitución e as leis asignan ao Poder Xudicial. Incluírá tamén un capítulo sobre o impacto de xénero no ámbito xudicial.»

**Dous.** Engádesse un novo parágrafo, intercalado entre o primeiro e o segundo, ao apartado 3 do artigo 110, coa seguinte redacción:

«En todo caso, elaborárase un informe previo de impacto de xénero.»

**Tres.** Engádesse, no artigo 122.1, logo de «Comisión de Cualificación», a expresión «Comisión de Igualdade».

**Catro.** Engádesse un artigo 136 bis que integrará a nova Sección 7.<sup>a</sup> do Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como «Da Comisión de Igualdade», coa seguinte redacción:

«Artigo 136 bis.

1. O Pleno do Consello Xeral do Poder Xudicial elixirá anualmente, de entre os seus Vogais, por maioría de tres quintos e atendendo ao principio de presenza equilibrada entre mulleres e homes, aos compoñentes da Comisión de Igualdade, que estará integrada por cinco membros.

2. A Comisión de Igualdade deberá actuar coa asistencia de todos os seus compoñentes e baixo a presidencia do membro desta que sexa elixido por maioría. En caso de transitoria imposibilidade ou ausencia xustificada dalgún dos membros, procederáse á súa substitución por outro Vogal do Consello, preferentemente do mesmo sexo, que será designado pola Comisión Permanente.

3. Corresponderá á Comisión de Igualdade asesorar ao Pleno sobre as medidas necesarias ou convenientes para integrar activamente o principio de igualdade entre mulleres e homes no exercicio das atribucións do Consello Xeral do Poder Xudicial e, en particular, corresponderalle elaborar os informes previos sobre impacto de xénero dos regulamentos e mellorar os parámetros de igualdade na Carreira Xudicial.»

**Cinco.** Modifícase o artigo 310, que terá a seguinte redacción:

«Todas as probas selectivas para o ingreso e a promoción nas Carreiras Xudicial e Fiscal contemplarán o estudo do principio de igualdade entre mulleres e homes, incluíndo as medidas contra a violencia de xénero, e a súa aplicación con carácter transversal no ámbito da función xurisdiccional.»

**Seis.** Modifícase o primeiro parágrafo do apartado e) do artigo 356, que queda redactado como segue:

«e) Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, para atender ao coidado dun familiar que estea ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.»

**Sete.** Engádese unha nova letra e) no artigo 348, nos seguintes termos:

«e) Excedencia por razón de violencia sobre a muller.»

**Oito.** Modifícase o artigo 357, que pasa a ter a seguinte redacción:

«Artigo 357.

Cando un maxistrado do Tribunal Supremo solicitase a excedencia voluntaria e lle fose concedida, perderá a súa condición de tal, salvo no suposto previsto nas letras d) e e) do artigo anterior e no artigo 360 bis. Nos demais casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro da categoría de Maxistrado.»

**Nove.** Modifícase o artigo 358.2 nos seguintes termos:

«2. Exceptúanse do previsto no apartado anterior as excedencias voluntarias para o coidado de fillos e para atender ao coidado dun familiar a que se refiren os apartados d) e e) do artigo 356, nas que o período de permanencia nas devanditas situacións será computábel para efectos de trienios e dereitos pasivos. Durante os dous primeiros anos terase dereito á reserva da praza na que se exercesen as súas funcións e ao cómputo da antigüidade. Transcorrido este período, a devandita reserva serao a un posto na mesma provincia e de igual categoría, debendo solicitar, no mes anterior á finalización do período máximo de permanencia nesta, o reingreso ao servizo activo; de non o facer, será declarado de oficio na situación de excedencia voluntaria por interese particular.»

**Dez.** Engádese un novo artigo 360 bis coa seguinte redacción:

«Artigo 360 bis.

1. As xuízas e maxistradas vítimas de violencia de xénero terán dereito a solicitar a situación de excedencia por razón de violencia sobre a muller sen necesidade de prestar un tempo mínimo de servizos previos. Nesta situación administrativa poderase permanecer un prazo máximo de tres anos.

2. Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñasen, sendo computábel o devandito período para efectos de ascensos, trienios e dereitos pasivos.

Malia isto, cando das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima exixilo, poderase prorrogar por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito, o período no que, de acordo co parágrafo anterior, se terá dereito á reserva do posto de traballo, con idénticos efectos aos sinalados no devandito parágrafo.

3. As xuízas e maxistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre a muller percibirán, durante os dous primeiros meses desta excedencia, as retribucións íntegras e, se é o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo.

4. O reingreso no servizo activo das xuízas e maxistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre a muller de duración non superior a seis meses producirase no mesmo órgano xurisdiccional respecto do que teña reserva do posto de traballo que desempeñasen con anterioridade; se o período de duración da excedencia é superior a 6 meses o reingreso exixirá que as xuízas e maxistradas participen en todos os concursos que se anuncien para cubrir prazas da súa categoría ata obter destino. De non o facer así, serán declaradas en situación de excedencia voluntaria por interese particular.»

**Once.** Suprímese o artigo 370.

**Doce.** Modifícase o apartado 5 do artigo 373, coa seguinte redacción:

«5. Polo falecemento, accidente ou enfermidade graves do cónxuxe, de persoa á que estivese unido por análoga relación de afectividade ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, os xuíces ou maxistrados poderán dispoñer dun permiso de tres días hábiles, que poderá ser de ata cinco días hábiles cando para ese efecto sexa preciso un desprazamento a outra localidade; nese caso será de cinco días hábiles.

Estes permisos quedarán reducidos a dous e catro días hábiles, respectivamente, cando o falecemento e as outras circunstancias sinaladas afecten a familiares en segundo grao de afinidade ou consanguinidade.»

**Trece.** Engádese un novo apartado 6 ao artigo 373, coa seguinte redacción:

«6. Polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, o xuíz ou maxistrado terá dereito a gozar dun permiso de paternidade de quince días, a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.»

**Catorce.** Engádese un novo apartado 7 ao artigo 373, coa seguinte redacción:

«7. Os xuíces e maxistrados terán dereito a permisos e licenzas para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e por razón de violencia de xénero. O Consello Xeral do Poder Xudicial, mediante regulamento, adaptará ás particularidades da carreira xudicial a normativa da Administración Xeral do Estado vixente na materia.»

**Quince.** Engádese un apartado 5 ao artigo 433 bis, coa seguinte redacción:

«5. O Plan de Formación Continuada da Carreira Xudicial contemplará a formación dos Xuíces e Maxistrados no principio de igualdade entre mulleres e homes e a perspectiva de xénero.

A Escola Xudicial impartirá anualmente cursos de formación sobre a tutela xurisdicional do principio de igualdade entre mulleres e homes e a violencia de xénero.»

**Dezaseis.** Engádese un segundo parágrafo ao apartado 2 do artigo 434, coa seguinte redacción:

«O Centro de Estudos Xurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre o principio de igualdade entre mulleres e homes e a súa aplicación con carácter transversal polos membros da Carreira Fiscal, o Corpo de Secretarios e demais persoal ao servizo da Administración de Xustiza, así como sobre a detección e o tratamento de situacións de violencia de xénero.»

#### **Disposición adicional cuarta. Modificación do Estatuto Orgánico do Ministerio Fiscal.**

Modifícase a Lei 50/1981, do 30 de decembro, pola que se aproba o Estatuto Orgánico do Ministerio Fiscal nos seguintes termos:

Engádese un último parágrafo no apartado 1 do artigo 14, que terá a seguinte redacción:

«Terá que se integrar no seo do Consello Fiscal unha Comisión de Igualdade para o estudo da mellora dos parámetros de igualdade na Carreira Fiscal, a composición da cal quedará determinada na normativa que rexe a constitución e funcionamento do Consello Fiscal.»

#### **Disposición adicional quinta. Modificacións da Lei de Axuizamento Civil.**

**Un.** Introdúcese un novo artigo 11 bis á Lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, nos seguintes termos:

«Artigo 11 bis. Lexitimación para a defensa do dereito á igualdade de trato entre mulleres e homes.

1. Para a defensa do dereito de igualdade de trato entre mulleres e homes, ademais dos afectados e sempre coa súa autorización, estarán tamén lexitimados os sindicatos e as asociacións legalmente constituídas que teñan como fin primordial a defensa da igualdade de trato entre mulleres e homes, respecto dos seus afiliados e asociados, respectivamente.

2. Cando os afectados sexan unha pluralidade de persoas indeterminada ou de difícil determinación, a lexitimación para demandar en xuízo a defensa destes intereses difusos corresponderá exclusivamente aos organismos públicos con competencia na materia, aos sindicatos máis representativos e ás asociacións de ámbito estatal que teñan como fin primordial a igualdade entre mulleres e homes, sen prexuízo, se os afectados estivesen determinados, da súa propia lexitimación procesual.

3. A persoa acosada será a única lexitimada nos litixios sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo.»

**Dous.** Modifícase o suposto 5.º do apartado 1 do artigo 188 da Lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, que quedará redactado do seguinte xeito:

«5. Por morte, enfermidade ou imposibilidade absoluta ou baixa por maternidade ou paternidade do avogado da parte que pedir a suspensión, xustificadas suficientemente, a xuízo do Tribunal, sempre que tales feitos se producisen cando xa non fose posíbel solicitar novo sinalamento conforme ao disposto no artigo 183, sempre que se garanta o dereito á tutela xudicial efectiva e non se cause indefensión.

Igualmente, serán equiparábeis aos supostos anteriores e cos mesmos requisitos, outras situacións análogas previstas noutros sistemas de previsión social e polo mesmo tempo polo que se outorgue a baixa e a prestación dos permisos previstos na lexislación da Seguridade Social.»

**Tres.** Engádese un novo apartado 5 ao artigo 217 da Lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, pasando os seus actuais apartados 5 e 6 a ser os números 6 e 7, respectivamente, coa seguinte redacción:

«5. De acordo coas leis procesuais, naqueles procedementos nos que as alegacións da parte actora se fundamenten en actuacións discriminatorias por razón do sexo, corresponderá ao demandado probar a ausencia de discriminación nas medidas adoptadas e da súa proporcionalidade.

Para os efectos do disposto no parágrafo anterior, o órgano xudicial, a pedimento de parte, poderá solicitar, se o estimase útil e pertinente, informe ou ditame dos organismos públicos competentes.»

**Disposición adicional sexta. Modificacións da Lei reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa.**

Modifícase a Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da Xurisdición Contencioso-Administrativa nos seguintes termos:

**Un.** Engádese unha letra i) ao apartado 1 do artigo 19, coa seguinte redacción:

«i) Para a defensa do dereito de igualdade de trato entre mulleres e homes, ademais dos afectados e sempre coa súa autorización, estarán tamén lexitimados os sindicatos e as asociacións legalmente constituídas que teñan como fin primordial a defensa da igualdade de trato entre mulleres e homes, respecto dos seus afiliados e asociados, respectivamente.

Cando os afectados sexan unha pluralidade de persoas indeterminada ou de difícil determinación, a lexitimación para demandar en xuízo a defensa destes intereses difusos corresponderá exclusivamente aos organismos públicos con competencia na materia, aos sindicatos máis representativos e ás asociacións de ámbito estatal que teñan como fin primordial a igualdade entre mulleres e homes, sen prexuízo, se os afectados estivesen determinados, da súa propia lexitimación procesual.

A persoa acosada será a única lexitimada nos litixios sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo.»

**Dous.** Engádesse un novo apartado 7 ao artigo 60, coa seguinte redacción:

«7. De acordo coas leis procesuais, naqueles procedementos nos que as alegacións da parte actora se fundamenten en actuacións discriminatorias por razón do sexo, corresponderá ao demandado probar a ausencia de discriminación nas medidas adoptadas e a súa proporcionalidade.

Para os efectos do disposto no parágrafo anterior, o órgano xudicial, a pedimento de parte, poderá solicitar, se o estimase útil e pertinente, informe ou ditame dos organismos públicos competentes.»

**Disposición adicional sétima. Modificacións da Lei pola que se incorpora ao ordenamento xurídico español a Directiva 89/552/CEE.**

Engádesse unha nova letra e) no apartado 1 do artigo 16 da Lei 25/1994, do 12 de xullo, pola que se incorpora ao ordenamento xurídico español a Directiva 89/552/CEE, sobre a coordinación de disposicións legais, regulamentarias e administrativas dos Estados membros relativas ao exercicio da radiodifusión televisiva, nos seguintes termos:

«e) A publicidade ou a tele venda dirixidas a menores deberá transmitir unha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes.»

**Disposición adicional oitava. Modificacións da Lei Xeral de Sanidade.**

**Un.** Engádesse un novo apartado 4 ao artigo 3 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade, que queda redactado nos seguintes termos:

«4. As políticas, estratexias e programas de saúde integrarán activamente nos seus obxectivos e actuacións o principio de igualdade entre mulleres e homes, evitando que, polas súas diferenzas físicas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan discriminacións entre eles nos obxectivos e actuacións sanitarias.»

**Dous.** Engádesse un novo apartado 2 ao artigo 6 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade, pasando o seu actual contido a ser o apartado 1, nos seguintes termos:

«2. Na execución do previsto no apartado anterior, as Administracións públicas sanitarias asegurarán a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes, garantindo o seu igual dereito á saúde.»

**Tres.** Modifícanse os apartados 1, 4, 9, 14 e 15 do artigo 18 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade, e engádesse un novo apartado 17, que quedan redactados respectivamente nos seguintes termos:

«1. Adopción sistemática de accións para a educación sanitaria como elemento primordial para a mellora da saúde individual e comunitaria, comprendendo a educación diferenciada sobre os riscos, características e necesidades de mulleres e homes, e a formación contra a discriminación das mulleres.»

«4. A prestación dos produtos terapéuticos precisos, atendendo ás necesidades diferenciadas de mulleres e homes.»

«9. A protección, promoción e mellora da saúde laboral, con especial atención ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.»

«14. A mellora e adecuación das necesidades de formación do persoal ao servizo da organización sanitaria, incluíndo actuacións formativas dirixidas a garantir a súa capacidade para detectar, previr e tratar a violencia de xénero.»

«15. O fomento da investigación científica no campo específico dos problemas de saúde, atendendo ás diferenzas entre mulleres e homes.»

«17. O tratamento dos datos contidos en rexistros, enquisas, estatísticas ou outros sistemas de información médica para permitir a análise de xénero, incluíndo, sempre que sexa posíbel, a súa desagregación por sexo.»

**Catro.** Dáse nova redacción ao inciso inicial do apartado 1 do artigo 21 da Lei 14/1986, do 25 de abril, Xeral de Sanidade, que queda redactado nos seguintes termos:

«1. A actuación sanitaria no ámbito da saúde laboral, que integrará en todo caso a perspectiva de xénero, comprenderá os seguintes aspectos.»

### **Disposición adicional novena. Modificacións da Lei de Cohesión e Calidade do Sistema Nacional de Saúde.**

**Un.** Modifícase a letra a) do artigo 2 da Lei 16/2003, do 28 de maio, de Cohesión e Calidade do Sistema Nacional de Saúde, que queda redactada nos seguintes termos:

«a) A prestación dos servizos aos usuarios do Sistema Nacional de Saúde en condicións de igualdade efectiva e calidade, evitando especialmente toda discriminación entre mulleres e homes nas actuacións sanitarias.»

**Dous.** Modifícase a letra g) do apartado 2 do artigo 11, que queda redactada nos seguintes termos:

«g) A promoción e protección da saúde laboral, con especial consideración aos riscos e necesidades específicos das traballadoras.»

**Tres.** Modifícase a letra f) do apartado 2 do artigo 12, que queda redactada nos seguintes termos:

«f) As atencións e servizos específicos relativos ás mulleres, que especificamente incluírán a detección e tratamento das situacións de violencia de xénero; a infancia; a adolescencia; os adultos; a terceira idade; os grupos de risco e os enfermos crónicos.»

**Catro.** Inclúese un novo apartado e) no artigo 34, coa seguinte redacción:

«e) A inclusión da perspectiva de xénero nas actuacións formativas.»

**Cinco.** Inclúese un novo apartado f) no artigo 44, coa seguinte redacción:

«f) Promover que a investigación en saúde atenda as especificidades de mulleres e homes.»

**Seis.** Modifícanse os apartados 2 e 3 do artigo 53, que quedan redactados nos seguintes termos:

«2. O sistema de información sanitaria conterá información sobre as prestacións e a carteira de servizos en atención sanitaria pública e privada, e incorporará, como datos básicos, os relativos a poboación protexida, recursos humanos e materiais, actividade desenvolvida, farmacia e produtos sanitarios, financiamento e resultados obtidos, así como as expectativas e opinión dos cidadáns, todo iso desde un enfoque de atención integral á saúde, desagregando por sexo todos os datos susceptíbeis diso.»

«3. Co fin de lograr a máxima fiabilidade da información que se produza, o Ministerio de Sanidade e Consumo, previo acordo do Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde, establecerá a definición e normalización de datos e fluxos, a selección de indicadores e os requirimentos técnicos necesarios para a integración da información e para a súa análise desde a perspectiva do principio de igualdade entre mulleres e homes.»

**Sete.** Engádese, ao final do artigo 63, a seguinte frase:

«Este informe conterá análises específicas da saúde de mulleres e homes.»

**Disposición adicional décima. Fondo en materia de Sociedade da información.**

Para os efectos previstos no artigo 28 da presente Lei, constituirase un fondo especial que se dotará con 3 millóns de euros en cada un dos exercicios orzamentarios de 2007, 2008 e 2009.

**Disposición adicional décimo primeira. Modificacións do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.**

O texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como segue:

**Un.** Modifícase o parágrafo e) do apartado 2 do artigo 4, que queda redactado nos termos seguintes:

«e) Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnico, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.»

**Dous.** Modifícase o parágrafo segundo do apartado 1 e engádense dous novos apartados 4 e 5 ao artigo 17, nos seguintes termos:

«Serán igualmente nulas as ordes de discriminar e as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorábel dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a exixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.»

«4. Sen prexuízo do disposto nos apartados anteriores, a negociación colectiva poderá establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións. Para ese efecto poderá establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de xeito que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo ou categoría profesional de que se trate.

Así mesmo, a negociación colectiva poderá establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso no grupo, categoría profesional ou posto de traballo de que se trate.»

«5. O establecemento de plans de igualdade nas empresas axustarase ao disposto nesta lei e na Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes.»

**Tres.** Introdúcese un apartado 8 no artigo 34, coa seguinte redacción:

«8. O traballador terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o previsto naquela.»

**Catro.** Modifícase a letra b) do apartado 3 do artigo 37, que queda redactado do xeito seguinte:

«b) Dous días polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo

grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.»

**Cinco.** Modifícanse o apartado 4 e o parágrafo primeiro do apartado 5 do artigo 37, quedando redactados nos seguintes termos:

«4. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, se é o caso, o establecido nela.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.»

«5. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.»

**Seis.** Engádesse un parágrafo segundo ao apartado 3 do artigo 38, nos seguintes termos:

«Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 desta Lei, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.»

**Sete.** Modifícase a letra d) do apartado 1 do artigo 45, quedando redactada nos seguintes termos:

«d) Maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural dun menor de nove meses e adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, aínda que estes sexan provisionais, de menores de seis anos ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.»

**Oito.** Modifícase o apartado 2 do artigo 46, que queda redactado do xeito seguinte:

«2. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.»

**Nove.** Modifícanse os parágrafos primeiro, segundo e terceiro do apartado 3 do artigo 46, que quedan redactados do modo seguinte:

«Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.»

**Dez.** Modifícanse os apartados 4 e 5 do artigo 48, quedando redactados nos seguintes termos:

«4. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta estea en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatíbel co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1. d) desta Lei, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábel no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este apartado, así como nos previstos no seguinte apartado e no artigo 48 bis.»

«5. No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.»

**Once.** Inclúese un novo artigo 48 bis, coa seguinte redacción:

«Artigo 48 bis. Suspensión do contrato de traballo por paternidade.

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1. d) desta Lei, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliábeis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; con todo, cando o período de descanso regulado no artigo 48.4 sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4 ou inmediatamente logo da finalización da devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 por 100, previo acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine regulamentariamente.

O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, se é o caso, nos convenios colectivos.»

**Doce.** Modifícase o apartado 4 do artigo 53 que queda redactado nos seguintes termos:

«4. Cando o empresario non cumprise os requisitos establecidos no apartado 1 deste artigo ou a decisión extintiva do empresario tivese como móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na Lei ou ben se produciu con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, a decisión extintiva será nula, debendo a autoridade xudicial facer tal declaración de oficio. A non concesión do preaviso non anulará a extinción, aínda que o empresario, con independencia dos demais efectos que procedan, estará obrigado a aboar os salarios correspondentes ao devandito período. A posterior observancia polo empresario dos requisitos incumpridos non constituirá, en ningún caso, corrección do primitivo acto extintivo, senón un novo acordo de extinción con efectos desde a súa data.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

a) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ao que se refire a letra d) do apartado 1 do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro do devandito período.

b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que soliciten un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37, ou estean gozando deles, ou soliciten ou estean gozando a excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei.

c) A dos traballadores logo de térense reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.»

**Trece.** Modifícase a letra g) do apartado 2 do artigo 54, quedando redactado nos seguintes termos:

«g) O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa.»

**Catorce.** Modifícase o apartado 5 do artigo 55, que queda redactado do seguinte xeito:

«Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na Lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ao que se refire a letra d) do apartado 1 do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro do devandito período.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e o dos traballadores que soliciten un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37, ou estean gozando deles, ou soliciten ou estean gozando a excedencia

prevista no apartado 3 do artigo 46; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei.

c) O dos traballadores logo de térense reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.»

**Quince.** Engádese un novo parágrafo segundo ao número 1 do apartado 1 do artigo 64, nos seguintes termos:

«Tamén terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluírán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, se é o caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de se ter establecido un plan de igualdade, sobre a aplicación deste.»

**Dezaseis.** Engádese unha nova letra c) no número 9 do apartado 1 do artigo 64, así como un novo número 13 no mesmo apartado 1, nos seguintes termos:

«c) De vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.»

«13. Colaborar coa dirección da empresa no establecemento e posta en marcha de medidas de conciliación.»

**Dezasete.** Engádese un novo parágrafo no apartado 1 do artigo 85, coa redacción seguinte:

«Sen prexuízo da liberdade das partes para determinar o contido dos convenios colectivos, na negociación destes existirá, en todo caso, o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, se é o caso, plans de igualdade co alcance e contido previsto no capítulo III do Título IV da Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes.»

**Dezaeito.** Engádese un novo parágrafo no apartado 2 do artigo 85, coa redacción seguinte:

«Así mesmo, sen prexuízo da liberdade de contratación que se recoñece ás partes, a través da negociación colectiva articularase o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores da seguinte forma:

a) Nos convenios colectivos de ámbito empresarial, o deber de negociar formalizarase no marco da negociación dos devanditos convenios.

b) Nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, o deber de negociar formalizarase a través da negociación colectiva que se desenvolva na empresa nos termos e condicións que se estableceron nos indicados convenios para cumprimentar o devandito deber de negociar a través das oportunas regras de complementariedade.»

**Dezanove.** Engádese un novo apartado 6 ao artigo 90, quedando redactado, nos seguintes termos:

«6. Sen prexuízo do establecido no apartado anterior, a autoridade laboral velará polo respecto ao principio de igualdade nos convenios colectivos que puidesen conter discriminacións, directas ou indirectas, por razón de sexo.

Para tales efectos, poderá solicitar o asesoramento do Instituto da Muller ou dos Organismos de Igualdade das Comunidades Autónomas, segundo proceda polo seu ámbito territorial. Cando a autoridade laboral dirixiuse á xurisdición competente por entender que o convenio colectivo puidese conter cláusulas discriminatorias, poñerao en coñecemento do Instituto da Muller ou dos Organismos de Igualdade das Comunidades Autónomas, segundo o seu ámbito territorial, sen prexuízo do establecido no apartado 3 do artigo 95 da Lei de Procedemento Laboral.»

**Vinte.** Engádesse unha nova disposición adicional décimo sétima, nos seguintes termos:

«Disposición adicional décimo sétima. Discrepancias en materia de conciliación.

As discrepancias que xurdan entre empresarios e traballadores en relación co exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñecidos legal ou convencionalmente resolveranse pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.»

**Vinte e un.** Engádesse unha nova disposición adicional décimo oitava, nos seguintes termos:

«Disposición adicional décimo oitava. Cálculo de indemnizacións en determinados supostos de xornada reducida.

1. Nos supostos de redución de xornada contemplados no artigo 37, apartados 4 bis, 5 e 7 o salario a ter en conta a efectos do cálculo das indemnizacións previstas nesta Lei, será o que correspondese ao traballador sen considerar a redución de xornada efectuada, a condición de que non transcorrese o prazo máximo legalmente establecido para a devandita redución.

2. Igualmente, será de aplicación o disposto no parágrafo anterior nos supostos de exercicio a tempo parcial dos dereitos establecidos no parágrafo décimo do artigo 48.4 e no artigo 48 bis.»

**Disposición adicional duodécima.** Modificacións da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais queda modificada como segue:

**Un.** Introdúcese un novo apartado 4 no artigo 5, que quedará redactado como segue:

«4. As Administracións públicas promoverán a efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes, considerando as variábeis relacionadas co sexo tanto nos sistemas de recollida e tratamento de datos como no estudo e investigación xerais en materia de prevención de riscos laborais, co obxectivo de detectar e previr posíbeis situacións nas que os danos derivados do traballo poidan aparecer vinculados co sexo dos traballadores.»

**Dous.** Modifícase o parágrafo primeiro do apartado 2 e o apartado 4 do artigo 26, que quedan redactados nos seguintes termos:

«2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resultase posíbel ou, malia tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, en función da Entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatíbel co seu estado. O empresario

deberá determinar, previa consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.»

«4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación natural, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certifiquen os Servizos Médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das Mutuas, en función da Entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente á traballadora ou ao seu fillo. Poderá, así mesmo, declararse o pase da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural de fillos menores de nove meses contemplada no artigo 45.1. d) do Estatuto dos Traballadores, se se dan as circunstancias previstas no número 3 deste artigo.»

### **Disposición adicional décimo terceira. Modificacións da Lei de Procedemento Laboral.**

O texto refundido da Lei de Procedemento Laboral, aprobado polo Real Decreto Legislativo 2/1995, do 7 de abril, queda modificado como segue:

**Un.** Engádesse un novo parágrafo segundo no apartado 2 do artigo 27 nos seguintes termos:

«O anterior enténdese sen prexuízo da posibilidade de reclamar, nos anteriores xuízos, a indemnización derivada de discriminación ou lesión de dereitos fundamentais conforme aos artigos 180 e 181 desta Lei.»

**Dous.** O apartado 2 do artigo 108 queda redactado do seguinte xeito:

«2. Será nulo o despedimento que teña como móbil algunha das causas de discriminación prevista na Constitución e na Lei, ou se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ao que se refire a letra d) do apartado 1 do artigo 45 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, ou o notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro do devandito período.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e o dos traballadores que soliciten un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, ou estean gozando deles, ou soliciten ou estean gozando a excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos no Estatuto dos Traballadores.

c) O dos traballadores logo de térense reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencias sinalados.»

**Tres.** Modifícase o apartado 2 do artigo 122, co seguinte teor:

«2. A decisión extintiva será nula cando:

- a) Non se cumpriron as formalidades legais da comunicación escrita, con mención de causa.
- b) Non se puxo a disposición do traballador a indemnización correspondente, salvo naqueles supostos nos que tal requisito non viñese legalmente exixido.
- c) Resulte discriminatoria ou contraria aos dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.
- d) Efectuouse en fraude de lei eludindo as normas establecidas polos despedimentos colectivos, nos casos a que se refire o último parágrafo do artigo 51.1 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

- a) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ao que se refire a letra d) do apartado 1 de artigo 45 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, ou o notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro do devandito período.
- b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que soliciten un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, ou estean gozando deles, ou soliciten ou estean gozando a excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos no Estatuto dos Traballadores.
- c) A dos traballadores logo de térense reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, neses casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencias sinalados.»

**Catro.** Engádesse unha nova letra d) ao artigo 146, nos seguintes termos:

«d) Das comunicacións da Inspección de Traballo e Seguridade Social acerca da constatación dunha discriminación por razón de sexo e nas que se recollan as bases dos prexuízos estimados para o traballador, para os efectos da determinación da indemnización correspondente.

Neste caso, a Xefatura de Inspección correspondente deberá informar sobre tal circunstancia á autoridade laboral competente para coñecemento desta, co fin de que por esta se dea traslado ao órgano xurisdiccional competente para efectos da acumulación de accións se se iniciase con posterioridade o procedemento de oficio a que se refire o apartado 2 do artigo 149 desta Lei.»

**Cinco.** Modifícase o apartado 2 do artigo 149, quedando redactado nos seguintes termos:

«2. Así mesmo, no caso de que as actas de infracción versen sobre algunha das materias contempladas nos apartados 2, 6 e 10 do artigo 7 e 2, 11 e 12 do artigo 8 do Texto Refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións da Orde Social, aprobado polo Real Decreto Legislativo 5/2000, do 4 de agosto, e o suxeito responsábel as impugnase con base en alegacións e probas das que se deduza que o coñecemento do fondo da cuestión está atribuído á orde social da xurisdición segundo o artigo 9.5 da Lei Orgánica do Poder Xudicial.»

**Seis.** Modifícase o apartado 1 do artigo 180, que queda coa seguinte redacción:

«1. A sentenza declarará a existencia ou non da vulneración denunciada. En caso afirmativo e previa a declaración de nulidade radical da conduta do empregador, asociación patronal, Administración pública ou calquera outra persoa, entidade ou corporación pública ou privada, ordenará o cesamento inmediato do comportamento antisindical e a reposición da situación ao momento anterior a producirse este, así como a reparación das consecuencias derivadas do acto, incluída a indemnización que procedese, que será compatíbel, se é o caso, coa que puidese corresponder ao traballador pola modificación ou extinción do contrato de traballo de acordo co establecido no Estatuto dos Traballadores.»

**Sete.** Modifícase o artigo 181, quedando redactado nos seguintes termos:

«As demandas de tutela dos demais dereitos fundamentais e liberdades públicas, incluída a prohibición de tratamento discriminatorio e do acoso, que se susciten no ámbito das relacións xurídicas atribuídas ao coñecemento da orde xurisdiccional social, tramitaranse conforme ás disposicións establecidas neste capítulo. Nas devanditas demandas expresaranse o dereito ou dereitos fundamentais que se estimen infrinxidos.

Cando a sentenza declare a existencia de vulneración, o Xuíz deberá pronunciarse sobre a contía da indemnización que, se é o caso, lle correspondese ao traballador por sufrir discriminación, se houber discrepancia entre as partes. Esta indemnización será compatíbel, se é o caso, coa que puidese corresponder ao traballador pola modificación ou extinción do contrato de traballo de acordo co establecido no Estatuto dos Traballadores.»

#### **Disposición adicional décimo cuarta. Modificacións da Lei de Infraccións e Sancións da Orde Social.**

O texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado polo Real Decreto Legislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda modificado como segue:

**Un.** Engádesse un novo apartado, o 13, ao artigo 7, coa seguinte redacción:

«13. Non cumprir as obrigas que en materia de plans de igualdade establecen o Estatuto dos Traballadores ou o convenio colectivo que sexa de aplicación.»

**Dous.** Modifícanse os apartados 12 e 13 bis do artigo 8 e engádesse un novo apartado 17, quedando redactados nos seguintes termos:

«12. As decisións unilaterais da empresa que impliquen discriminacións directas ou indirectas desfavorábeis por razón de idade ou discapacidade ou favorábeis ou adversas en materia de retribucións, xornadas, formación, promoción e demais condicións de traballo, por circunstancias de sexo, orixe, incluída a racial ou étnica, estado civil, condición social, relixión ou convicións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa ou lingua dentro do Estado español, así como as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorábel dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a exixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.»

«13 bis. O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade e orientación sexual e o acoso por razón de sexo, cando se produzan dentro do ámbito a que alcanzan as facultades de dirección empresarial, calquera que sexa o suxeito activo deste, sempre que, coñecido polo empresario, este non adoptase as medidas necesarias para impedilo.»

«17. Non elaborar ou non aplicar o plan de igualdade, ou facelo incumprindo manifestamente os termos previstos, cando a obriga de realizar o devandito plan responda ao establecido no apartado 2 do artigo 46 bis desta Lei.»

**Tres.** Modifícase o parágrafo primeiro do artigo 46, quedando redactado nos seguintes termos:

«Sen prexuízo das sancións a que se refire o artigo 40.1 e salvo o establecido no artigo 46 bis) desta Lei, os empresarios que cometan infraccións moi graves tipificadas nos artigos 16 e 23 desta Lei en materia de emprego e de protección por desemprego.»

**Catro.** Engádese unha nova Subsección 3.<sup>a</sup> bis na Sección 2.<sup>a</sup> do Capítulo VI, comprensiva dun novo artigo 46 bis, nos seguintes termos:

« Subsección terceira bis. Responsabilidades en materia de igualdade

Artigo 46 bis. Responsabilidades empresariais específicas.

1. Os empresarios que cometan as infraccións moi graves tipificadas nos apartados 12, 13 e 13 bis) do artigo 8 e no apartado 2 do artigo 16 desta Lei serán sancionados, sen prexuízo do establecido no apartado 1 do artigo 40, coas seguintes sancións accesorias:

a) Perda automática das axudas, bonificacións e, en xeral, dos beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego, con efectos desde a data en que se cometeu a infracción, e

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

2. Malia o anterior, no caso das infraccións moi graves tipificadas no apartado 12 do artigo 8 e no apartado 2 do artigo 16 desta Lei referidas aos supostos de discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, as sancións accesorias ás que se refire o apartado anterior poderán ser substituídas pola elaboración e aplicación dun plan de igualdade na empresa, se así se determina pola autoridade laboral competente previa solicitude da empresa e informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social, nos termos que se establezan regulamentariamente, suspendéndose o prazo de prescrición das devanditas sancións accesorias.

No caso de que non se elabore ou non se aplique o plan de igualdade ou se faga incumprindo manifestamente os termos establecidos na resolución da autoridade laboral, esta, a proposta da Inspección de Traballo e Seguridade Social, sen prexuízo da imposición da sanción que corresponda pola comisión da infracción tipificada no apartado 17 do artigo 8, deixará sen efecto a substitución das sancións accesorias, que se aplicarán da seguinte forma:

a) A perda automática das axudas, bonificacións e beneficios á que se refire a letra a) do apartado anterior aplicarase con efectos desde a data en que se cometeu a infracción;

b) A exclusión do acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde a data da resolución da autoridade laboral pola que se acorda deixar sen efecto a suspensión e aplicar as sancións accesorias.»

**Disposición adicional décimo quinta. Modificación do Real Decreto Lei polo que se regulan as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción ou acollemento.**

Modifícase o artigo 1 do Real Decreto Lei 11/1998, do 4 setembro, polo que se regulan as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción ou acollemento, que queda redactado nos seguintes termos:

«Darán dereito a unha bonificación do 100 por 100 nas cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, e nas achegas empresariais das cotas de recadación conxunta:

a) Os contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadoras que teñan suspendido o seu contrato de traballo por risco durante o embarazo ou por risco durante a lactación natural e mentres non se inicie a correspondente suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.

b) Os contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores e traballadoras que teñan suspendido o seu contrato de traballo durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento preadoptivo ou permanente ou que gocen da suspensión por paternidade nos termos establecidos nos artigos 48.4 e 48 bis do Estatuto dos Traballadores.

A duración máxima das bonificacións prevista neste apartado b) coincidirá coa das respectivas suspensións dos contratos a que se refiren os artigos citados no parágrafo anterior.

No caso de que o traballador non esgote o período de descanso ou permiso a que tivese dereito, os beneficios extinguiranse no momento do seu incorporación á empresa.

c) Os contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores autónomos, socios traballadores ou socios de traballo das sociedades cooperativas, nos supostos de risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural, períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento ou suspensión por paternidade, nos termos establecidos nos parágrafos anteriores.»

#### **Disposición adicional décimo sexta. Modificacións da Lei de Medidas Urxentes de Reforma do Mercado de Traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.**

Modifícase a disposición adicional segunda da Lei 12/2001, de 9 de xullo, de Medidas Urxentes de Reforma do Mercado de Traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, que queda redactada nos seguintes termos:

«Disposición adicional segunda. Bonificacións de cotas de Seguridade Social para os traballadores en período de descanso por maternidade, adopción, acollemento, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural ou suspensión por paternidade.

Á cotización dos traballadores ou dos socios traballadores ou socios de traballo das sociedades cooperativas, ou traballadores por conta propia ou autónomos, substituídos durante os períodos de descanso por maternidade, adopción, acollemento, paternidade, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural, mediante os contratos de interinidade bonificados, celebrados con desempregados a que se refire o Real Decreto-Lei 11/1998, do 4 de setembro, seralles de aplicación:

a) Unha bonificación do 100 por 100 nas cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais e nas achegas empresariais das cotas de recadación conxunta para o caso dos traballadores encadrados nun réxime de Seguridade Social propio de traballadores por conta allea.

b) Unha bonificación do 100 por 100 da cota que resulte de aplicar sobre a base mínima ou fixa que corresponda o tipo de cotización establecido como obrigatorio para traballadores incluídos nun réxime de Seguridade Social propio de traballadores autónomos.

Só será de aplicación esta bonificación mentres coincidan no tempo a suspensión de actividade por devanditas causas e o contrato de interinidade do substituto e, en todo caso, co límite máximo do período de suspensión.»

#### **Disposición adicional decimo sétima. Modificacións da Lei de Emprego.**

Engádesse un novo artigo 22 bis á Lei 56/2003, do 16 de decembro, de Emprego, nos seguintes termos:

«Artigo 22 bis. Discriminación no acceso ao emprego.

1. Os servizos públicos de emprego, as súas entidades colaboradoras e as axencias de colocación sen fins lucrativos, na xestión da intermediación laboral deberán velar especificamente para evitar a discriminación no acceso ao emprego.

Os xestores da intermediación laboral cando, nas ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, comunicaranos a quen formulase a oferta.

2. En particular, consideraranse discriminatorias as ofertas referidas a un dos sexos, salvo que se trate dun requisito profesional esencial e determinante da actividade a desenvolver.

En todo caso consideraranse discriminatoria a oferta referida a un só dos sexos baseada en exixencias do posto de traballo relacionadas co esforzo físico.»

### **Disposición adicional décimo oitava. Modificacións da Lei Xeral da Seguridade Social.**

O texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/1994, do 20 de xuño, queda modificado como segue:

**Un.** Modifícase o parágrafo primeiro da letra c) do apartado 1 do artigo 38, que queda redactado nos seguintes termos:

«c) Prestacións económicas nas situacións de incapacidade temporal; maternidade; paternidade; risco durante o embarazo; risco durante a lactación natural; invalidez, nas súas modalidades contributiva e non contributiva; xubilación, nas súas modalidades contributiva e non contributiva; desemprego, nos seus niveis contributivo e asistencial; morte e supervivencia; así como as que se outorguen nas continxencias e situacións especiais que regulamentariamente determínense polo Real Decreto, a proposta do Ministro de Traballo e Asuntos Sociais.»

**Dous.** Modifícase o apartado 4 do artigo 106, que queda redactado nos seguintes termos:

«4. A obriga de cotizar continuará na situación de incapacidade temporal, calquera que sexa a súa causa, na de maternidade, na de paternidade, na de risco durante o embarazo e na de risco durante a lactación natural, así como en las demais situacións previstas no artigo 125 en que así se establece regulamentariamente.»

**Tres.** Modifícase o apartado 3 do artigo 124, que queda redactado nos seguintes termos:

«3. As cotas correspondentes á situación de incapacidade temporal, de maternidade, de paternidade, de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural serán computábeis para efectos dos distintos períodos previos de cotización exixidos para o dereito ás prestacións.»

**Catro.** Engádese un novo apartado 6 ao artigo 124, co seguinte contido:

«6. O período por maternidade ou paternidade que subsista á data de extinción do contrato de traballo, ou que se inicie durante a percepción da prestación por desemprego, será considerado como período de cotización efectiva para efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade.»

**Cinco.** Modifícase o apartado 1 do artigo 125, que queda redactado nos seguintes termos:

«1. A situación legal de desemprego total durante a que o traballador perciba prestación pola devandita continxencia será asimilada á de alta. Así mesmo, terá a consideración de situación asimilada á de alta, con cotización, salvo no que respecta aos subsidios por risco durante o embarazo e por risco durante a lactación

natural, a situación do traballador durante o período correspondente a vacacións anuais retribuídas que non sexan gozadas por este con anterioridade á finalización do contrato.»

**Seis.** Modifícase o Capítulo IV bis do Título II, que queda redactado nos seguintes termos:

«Capítulo IV bis

Maternidade

Sección primeira. Suposto xeral

Artigo 133 bis. Situacións protexidas.

Para efectos da prestación por maternidade prevista nesta Sección, considéranse situacións protexidas a maternidade, a adopción e o acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que, neste último caso, a súa duración non sexa inferior a un ano, e aínda que os devanditos acollementos sexan provisionais, durante os períodos de descanso que por tales situacións se gocen, de acordo co previsto no artigo 48.4 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e no artigo 30.3 da Lei 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para a reforma da función pública.

Artigo 133 ter. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios do subsidio por maternidade os traballadores por conta allea, calquera que sexa o seu sexo, que gocen dos descansos referidos no artigo anterior, sempre que, reunindo a condición xeral exixida no artigo 124.1 e as demais que regulamentariamente se establezan, acrediten os seguintes períodos mínimos de cotización:

a) Se o traballador ten menos de 21 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, non se exixirá período mínimo de cotización.

b) Se o traballador ten cumpridos entre 21 e 26 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, o período mínimo de cotización exixido será de 90 días cotizados dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento de inicio do descanso. Considerarase cumprido o mencionado requisito se, alternativamente, o traballador acredita 180 días cotizados ao longo da súa vida laboral, con anterioridade a esta última data.

c) Se o traballador é maior de 26 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, o período mínimo de cotización exixido será de 180 días dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento de inicio do descanso. Considerarase cumprido o mencionado requisito se, alternativamente, o traballador acredita 360 días cotizados ao longo da súa vida laboral, con anterioridade a esta última data.

2. No suposto de parto, e con aplicación exclusiva á nai biolóxica, a idade sinalada no apartado anterior será a que teña cumprida a interesada no momento de inicio do descanso, tomándose como referente o momento do parto para efectos de verificar a acreditación do período mínimo de cotización que, se é o caso, corresponda.

3. Nos supostos previstos no penúltimo parágrafo do artigo 48.4 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e no parágrafo oitavo do artigo 30.3 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da Función Pública, a idade sinalada no apartado 1 será a que teñan cumprida os interesados no momento de inicio do descanso, tomándose como

referente o momento da resolución para efectos de verificar a acreditación do período mínimo de cotización que, se é o caso, corresponda.

Artigo 133 quater. Prestación económica.

A prestación económica por maternidade consistirá nun subsidio equivalente ao 100 por 100 da base reguladora correspondente. Para tales efectos, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias comúns.

Artigo 133 quinquies. Perda ou suspensión do dereito ao subsidio por maternidade.

O dereito ao subsidio por maternidade poderá ser denegado, anulado ou suspendido, cando o beneficiario actuase fraudulentamente para obter ou conservar a devandita prestación, así como cando traballase por conta propia ou allea durante os correspondentes períodos de descanso.

Sección segunda. Suposto especial

Artigo 133 sexies. Beneficiarias.

Serán beneficiarias do subsidio por maternidade previsto nesta Sección as traballadoras por conta allea que, en caso de parto, reúnan todos os requisitos establecidos para acceder á prestación por maternidade regulada na Sección anterior, salvo o período mínimo de cotización establecido no artigo 133 ter.

Artigo 133 septies. Prestación económica.

A contía da prestación será igual ao 100 por 100 do indicador público de renda de efectos múltiples (IPREM) vixente en cada momento, salvo que a base reguladora calculada conforme ao artigo 133 quater ou á disposición adicional sétima fose de contía inferior, nese caso estarase a esta.

A duración da prestación, que terá a consideración de non contributiva para os efectos do artigo 86, será de 42 días naturais a contar desde o parto, podendo denegarse, anularse ou suspenderse o dereito pola mesmas causas establecidas no artigo 133 quinquies.»

**Sete.** O actual Capítulo IV ter do Título II, pasa a ser o Capítulo IV quater, introducíndose en devandito Título un novo Capítulo IV ter, coa seguinte redacción:

«Capítulo IV ter

Paternidade

Artigo 133 octies. Situación protexida.

Para efectos da prestación por paternidade, consideraranse situacións protexidas o nacemento de fillo, a adopción e o acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que, neste último caso, a súa duración non sexa inferior a un ano, e aínda que os devanditos acollementos sexan provisionais, durante o período de suspensión que, por tales situacións, se goce de acordo co previsto no artigo 48. bis do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, ou durante o período de permiso que se goce, nos mesmos supostos, de acordo co disposto na letra a) do artigo 30.1 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a reforma da Función Pública.

Artigo 133 nonies. Beneficiarios.

Serán beneficiarios do subsidio por paternidade os traballadores por conta allea que gocen da suspensión referida no artigo anterior, sempre que, reunindo a condición xeral exixida no artigo 124.1, acrediten un

período mínimo de cotización de 180 días, dentro dos sete anos inmediatamente anteriores á data de inicio de devandita suspensión, ou, alternativamente, 360 días ao longo da súa vida laboral con anterioridade á mencionada data, e reúnan las demais condicións que regulamentariamente se determinen.

Artigo 133 decies. Prestación económica.

A prestación económica por paternidade consistirá nun subsidio que se determinará na forma establecida polo artigo 133 quater para a prestación por maternidade, e poderá ser denegada, anulada ou suspendida polas mesmas causas establecidas para esta última.»

**Oito.** Modifícase o artigo 134 do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto- Lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, nos termos seguintes:

«Artigo 134. Situación protexida.

Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo, considérase situación protexida o período de suspensión do contrato de traballo nos supostos en que, debendo a muller traballadora cambiar de posto de traballo por outro compatíbel co seu estado, nos termos previstos no artigo 26, apartado 3, da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, devandito cambio de posto non resulte técnica ou obxectivamente posíbel, ou non poida razoabelmente exixirse por motivos xustificadas.

A prestación correspondente á situación de risco durante o embarazo terá a natureza de prestación derivada de continxencias profesionais.»

**Nove.** Modifícase o artigo 135 do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, que queda redactado nos seguintes termos:

Artigo 135. Prestación económica.

«1. A prestación económica por risco durante o embarazo concederáse á muller traballadora nos termos e condicións previstos nesta Lei para a prestación económica de incapacidade temporal derivada de continxencias profesionais, coas particularidades establecidas nos apartados seguintes.

2. A prestación económica nacerá o día en que se inicie a suspensión do contrato de traballo e finalizará o día anterior a aquel en que se inicie a suspensión do contrato de traballo por maternidade ou o de reincorporación da muller traballadora ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatíbel co seu estado.

3. A prestación económica consistirá en subsidio equivalente ao 100 por 100 da base reguladora correspondente. Para tales efectos, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias profesionais.

4. A xestión e o pagamento da prestación económica por risco durante o embarazo corresponderá á Entidade Xestora ou á Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social en función da entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais.»

**Dez.** Engádese un novo Capítulo IV quinquies no Título II, coa seguinte redacción:

«Capítulo IV quinquies

Risco durante a lactación natural

Artigo 135 bis. Situación protexida.

Para os efectos da prestación económica por risco durante a lactación natural, considérase situación protexida o período de suspensión do contrato de traballo nos supostos en que, debendo a muller traballadora

cambiar de posto de traballo por outro compatíbel coa súa situación, nos termos previstos no artigo 26.4 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o devandito cambio de posto non resulte técnica ou obxectivamente posíbel, ou non poida razoabelmente exixirse por motivos xustificadas.

**Artigo 135 ter.** Prestación económica.

A prestación económica por risco durante a lactación natural concederáse á muller traballadora nos termos e condicións previstos nesta lei para a prestación económica por risco durante o embarazo, e extinguirase no momento en que o fillo cumpra nove meses, salvo que a beneficiaria se reincorporase con anterioridade ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatíbel coa súa situación.»

**Once.** Modifícase a letra b) do apartado 1 do artigo 172, que queda redactada nos seguintes termos:

« b) Os perceptores dos subsidios de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, paternidade ou risco durante a lactación natural, que cumpran o período de cotización que, se é o caso, estea establecido.»

**Doce.** Modifícase o artigo 180, que queda redactado nos termos seguintes:

«Artigo 180. Prestacións.

1. Os dous primeiros anos do período de excedencia que os traballadores, de acordo co artigo 46.3 da Lei do Estatuto dos Traballadores, gocen en razón do coidado de cada fillo ou menor acollido, nos supostos de acollemento familiar permanente ou preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, terán a consideración de período de cotización efectiva para efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade.

O período de cotización efectiva a que se refire o parágrafo anterior terá unha duración de 30 meses se a unidade familiar da que forma parte o menor en razón de cuxo coidado se solicite a excedencia, ten a consideración de familia numerosa de categoría xeral, ou de 36 meses, se ten a de categoría especial.

2. De igual xeito, considerarase efectivamente cotizado aos efectos das prestacións indicadas no apartado anterior, o primeiro ano do período de excedencia que os traballadores gocen, de acordo co artigo 46.3 da Lei do Estatuto dos Traballadores, en razón do coidado doutros familiares, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poidan valerse por si mesmos, e non desempeñen unha actividade retribuída.

3. As cotizacións realizadas durante os dous primeiros anos do período de redución de xornada por coidado de menor previsto no artigo 37.5 da Lei do Estatuto dos Traballadores, computaranse incrementadas ata o 100 por 100 da contía que correspondese se se mantivo sen a devandita redución a xornada de traballo, para efectos das prestacións sinaladas no apartado 1. O devandito incremento virá exclusivamente referido ao primeiro ano no resto de supostos de redución de xornada contemplados no mencionado artigo.

4. Cando as situacións de excedencia sinaladas nos apartados 1 e 2 estivesen precedidas por unha redución de xornada nos termos previstos no artigo 37.5 da Lei do Estatuto dos Traballadores, para efectos da consideración como cotizados dos períodos de excedencia que correspondan, as cotizacións realizadas durante a redución de xornada computaranse incrementadas ata o 100 por 100 da contía que correspondese se se mantivo sen a devandita redución a xornada de traballo.»

**Trece.** Engádese un novo apartado 5 ao artigo 211, nos seguintes termos:

«5. Nos supostos de redución de xornada previstos nos apartados 4 bis, 5 e 7 do artigo 37 da Lei do Estatuto dos Traballadores, para o cálculo da base reguladora, as bases de cotización computaranse incrementadas ata o cento por cento da contía que correspondese se se mantivo, sen redución, o traballo a tempo completo ou parcial.

Se a situación legal de desemprego se produce estando o traballador nas situacións de redución de xornada citadas, as contías máxima e mínima a que se refiren os apartados anteriores determinaranse tendo en conta o indicador público de rendas de efectos múltiples en función das horas traballadas antes da redución da xornada.»

**Catorce.** Modifícase o apartado 1 do artigo 217, quedando redactado nos seguintes termos:

«1. A contía do subsidio será igual ao 80 por 100 do indicador público de rendas de efectos múltiples mensual, vixente en cada momento.

No caso de desemprego por perda dun traballo a tempo parcial tamén se percibirá a contía antes indicada.»

**Quince.** Modifícase o apartado 2 do artigo 222, que queda redactado nos seguintes termos:

«2. Cando o traballador estea en situación de maternidade ou de paternidade e durante estas se extinga o seu contrato por algunha das causas previstas no apartado 1 do artigo 208, seguirá percibindo a prestación por maternidade ou por paternidade ata que se extingan as devanditas situacións, pasando entón á situación legal de desemprego e a percibir, se reúne os requisitos necesarios, a correspondente prestación. Neste caso non se descontará do período de percepción da prestación por desemprego de nivel contributivo o tempo que permanecese en situación de maternidade ou de paternidade.»

**Dezaseis.** Modifícanse os parágrafos terceiro e cuarto do apartado 3 do artigo 222, que quedan redactados nos seguintes termos:

«Cando o traballador estea percibindo a prestación por desemprego total e pase á situación de maternidade ou de paternidade, percibirá a prestación por estas últimas continxencias na contía que corresponda.

O período de percepción da prestación por desemprego non se ampliará pola circunstancia de que o traballador pase á situación de incapacidade temporal. Durante a devandita situación, a Entidade Xestora das prestacións por desemprego continuará satisfacendo as cotizacións á Seguridade Social conforme ao previsto no parágrafo b) do apartado 1 do artigo 206.»

**Dezasete.** Engádesse un novo parágrafo quinto ao apartado 3 do artigo 222, nos seguintes termos:

«Se o traballador pasa á situación de maternidade ou de paternidade, suspenderáselle a prestación por desemprego e a cotización á Seguridade Social antes indicada e pasará a percibir a prestación por maternidade ou por paternidade, xestionada directamente pola súa Entidade Xestora. Unha vez extinguida a prestación por maternidade ou por paternidade, renovarase a prestación por desemprego, nos termos recollidos no artigo 212.3. b), pola duración que restaba por percibir e a contía que correspondía no momento da suspensión.»

**Dezaioito.** Modifícase a disposición adicional sexta, que queda redactada nos seguintes termos:

«Disposición adicional sexta. Protección dos traballadores contratados para a formación.

A acción protectora da Seguridade Social do traballador contratado para a formación comprenderá, como continxencias, situacións protexíbeis e prestacións, as derivadas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, a asistencia sanitaria nos casos de enfermidade común, accidente non laboral e maternidade, as prestacións económicas por incapacidade temporal derivadas de riscos comúns, por maternidade e paternidade, por risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural e as pensións.»

**Dezanove.** Modifícase a disposición adicional sétima nos seguintes termos:

1. Modifícase a letra a) da regra segunda do apartado 1 da disposición adicional sétima, que queda redactada nos seguintes termos:

«a) Para acreditar os períodos de cotización necesarios para causar dereito ás prestacións de xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, incapacidade temporal, maternidade e paternidade, computaranse exclusivamente as cotizacións efectuadas en función das horas traballadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando a súa equivalencia en días teóricos de cotización. Para tal fin, o número de horas efectivamente traballadas dividirase por cinco, equivalente diario do cómputo de mil oitocentas vinte e seis horas anuais.»

2. Modifícase a letra a) da regra terceira do apartado 1 da disposición adicional sétima, que queda redactada nos seguintes termos:

«a) A base reguladora das prestacións de xubilación e incapacidade permanente calcularase conforme á regra xeral. Para as prestacións por maternidade e por paternidade, a base reguladora diaria será o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas na empresa durante o ano anterior á data do feito causante entre 365.»

**Vinte.** Modifícase o apartado 4 da disposición adicional oitava, que queda redactado nos termos seguintes:

«4. O previsto nos artigos 134, 135, 135 bis, 135 ter e 166 será aplicábel, se é o caso, aos traballadores por conta allea dos réximes especiais. O previsto nos artigos 112 bis e 162.6 será igualmente de aplicación aos traballadores por conta allea dos réximes especiais con excepción dos incluídos nos réximes especiais agrario e de empregados de fogar. Así mesmo, o disposto nos artigos 134, 135, 135 bis, 135 ter e 166 resultará de aplicación aos traballadores por conta propia incluídos nos réximes especiais de traballadores do mar, agrario e de traballadores autónomos, nos termos e condicións que se establezan regulamentariamente.»

**Vinte e un.** Modifícase a disposición adicional undécima bis, que queda redactada nos seguintes termos:

«Disposición adicional undécima bis. Prestacións por maternidade e por paternidade nos Réximes Especiais.

1. Os traballadores por conta allea e por conta propia incluídos nos distintos Réximes Especiais do sistema terán dereito ás prestacións establecidas no Capítulo IV bis e no Capítulo IV ter do Título II da presente Lei, coa mesma extensión e nos mesmos termos e condicións alí previstos para os traballadores do Réxime Xeral.

2. No suposto de traballadores por conta propia, os períodos durante os que se terá dereito a percibir os subsidios por maternidade e por paternidade serán coincidentes, no relativo tanto á súa duración como á súa distribución, cos períodos de descanso laboral establecido para os traballadores por conta allea, podendo dar comezo o aboamento do subsidio por paternidade a partir do momento do nacemento do fillo. Os traballadores por conta propia poderán, igualmente, percibir o subsidio por maternidade e por paternidade en réxime de xornada parcial, nos termos e condicións que se establezan regulamentariamente.

3. Tanto para os traballadores por conta propia incluídos nos distintos Réximes Especiais como para os traballadores pertencentes ao Réxime Especial de Empregados de Fogar que sexan responsábeis da obriga de cotizar, será requisito imprescindible para o recoñecemento e aboamento da prestación que os interesados estean ao corrente no pagamento das cotas á Seguridade Social.»

**Vinte e dous.** Dáse nova redacción á disposición adicional undécima ter, que queda redactada nos seguintes termos:

«Disposición adicional undécima ter. Xestión das prestacións económicas por maternidade e por paternidade.

A xestión das prestacións económicas de maternidade e de paternidade reguladas na presente lei corresponderá directa e exclusivamente á entidade xestora correspondente.»

**Vinte e tres.** Introdúcese unha nova disposición adicional cuadraxésima cuarta, nos seguintes termos:

«Disposición adicional cuadraxésima cuarta. Períodos de cotización asimilados por parto.

Para efectos das pensións contributivas de xubilación e de incapacidade permanente de calquera réxime da Seguridade Social, computaranse, a favor da traballadora solicitante da pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto dun só fillo e de 14 días máis por cada fillo a partir do segundo, este incluído, se o parto fose múltiple, salvo se, por ser traballadora ou funcionaria no momento do parto, se cotizase durante a totalidade das dezaseis semanas ou, se o parto fose múltiple, durante o tempo que corresponda.»

**Disposición adicional décimo novena. Modificacións á Lei de Medidas para a Reforma da Función Pública.**

Modifícanse os seguintes preceptos da Lei 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública:

**Un.** Modifícase o parágrafo segundo do artigo 29.4, que queda redactado do seguinte xeito:

«Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, os funcionarios para atender ao coidado dun familiar que se atope ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.»

**Dous.** Modifícase o parágrafo quinto do artigo 29.4, que queda redactado do seguinte xeito:

«O período de permanencia nesta situación será computábel para efectos de trienios, consolidación de grao persoal e dereitos pasivos.

Os funcionarios poderán participar nos cursos de formación que convoque a Administración. Durante os dous primeiros anos, terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñaban. Transcorrido este período, a devandita reserva serao ao posto na mesma localidade e de igual nivel e retribución.»

**Tres.** Suprímese o actual parágrafo sexto do artigo 29.4.

**Catro.** Modifícase a denominación do artigo 29.8 que queda redactado do seguinte xeito:

«Excedencia por razón de violencia de xénero sobre a muller funcionaria.»

**Cinco.** Engádese un parágrafo, a continuación do primeiro parágrafo do artigo 29.8, coa seguinte redacción:

«Igualmente, durante os dous primeiros meses desta excedencia a funcionaria terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, se é o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo.»

**Seis.** Modifícase a letra a) do artigo 30.1, coa seguinte redacción:

«1. Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:

a) Polo nacemento, acollemento, ou adopción dun fillo, quince días a gozar polo pai a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.»

**Sete.** Créase unha nova letra a bis), no artigo 30.1, coa seguinte redacción:

«a bis) Polo falecemento, accidente ou enfermidade graves dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade graves dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.»

**Oito.** Modifícase a letra f) do artigo 30.1 e engádense dous parágrafos á devandita letra, quedando a redacción do seguinte xeito:

«A funcionaria, por lactación dun fillo menor de doce meses, terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e ao final da xornada, ou nunha hora ao comezo ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente, a funcionaria poderá solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.»

**Nove.** Modifícase o primeiro parágrafo da letra f bis) do artigo 30.1 que queda redactada do seguinte xeito:

«f bis) Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que por calquera causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a funcionaria ou o funcionario terán dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas percibindo as retribucións íntegras. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.»

**Dez.** Modifícase o primeiro parágrafo da letra g) do artigo 30.1, que queda redactado do seguinte xeito:

«g) O funcionario que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos, persoa maior que requira especial dedicación ou a unha persoa con discapacidade, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á diminución da súa xornada de traballo.»

**Once.** Engádense unha letra g bis) ao artigo 30.1 coa seguinte redacción:

«g bis) O funcionario que precise atender ao coidado dun familiar en primeiro grao, terá dereito a solicitar unha redución de ata o cincuenta por cento da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes. Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de goce desta redución poderase prorratear entre os mesmos, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes.»

**Doce.** Engádense ao final do artigo 30.2 o seguinte:

«... e por deberes derivados da conciliación da vida familiar e laboral.»

**Trece.** Modifícase o artigo 30.3, que queda redactado do seguinte xeito:

«No suposto de parto, a duración do permiso será de dezaseis semanas ininterrompidas ampliábeis no caso de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O permiso distribuirase a opción da funcionaria sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do permiso.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta atópese en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o neonato atópese hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Nos supostos de adopción ou de acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que o acollemento simple sexa de duración non inferior a un ano, e con independencia da idade que teña o menor, o permiso terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do funcionario, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de goce deste permiso. No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, o permiso a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do fillo ou menor adoptado ou acollido.

Os permisos a que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, a solicitude dos funcionarios e se o permiten as necesidades do servizo, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o funcionario terá dereito a gozar dun permiso de ata dous meses de duración percibindo durante este período exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do permiso previsto no parágrafo anterior, e para o suposto contemplado neste, o permiso por adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que o acollemento simple sexa de duración non inferior a un ano, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constituía a adopción.

Durante o goce dos permisos regulados neste apartado poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Nos casos previstos neste apartado, o tempo transcorrido na situación de permiso por parto ou maternidade computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos da funcionaria e, se é o caso, do outro proxenitor funcionario, durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao goce deste, se de acordo coa normativa aplicábel, o dereito a percibir algún concepto retributivo determínase en función do período de goce do permiso.

Os funcionarios que fagan uso do permiso por parto ou maternidade, terán dereito, unha vez finalizado o período de permiso a reintegrarse ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lle resulten menos favorábeis ao goce do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que puidese ter dereito durante a súa ausencia.»

### **Disposición adicional vixésima. Modificacións da Lei de Réxime do Persoal das Forzas Armadas.**

A Lei 17/1999, do 18 de maio, de Réxime do Persoal das Forzas Armadas, queda modificada como segue:

**Un.** Dáse nova redacción ao artigo 108.2:

«2. Regulamentariamente, determinarase a composición, incompatibilidades e normas de funcionamento dos órganos de avaliación, adecuándose no posíbel ao principio de composición equilibrada nos termos definidos na Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes. En todo caso, estarán constituídos por persoal militar de maior emprego que os avaliados.»

**Dous.** Inclúese un novo apartado cuarto no artigo 112, coa seguinte redacción:

«4. Á muller daráselle especial protección en situacións de embarazo, parto e posparto para cumprir as condicións para o ascenso a todos os empregos de militar profesional.»

**Tres.** Dáse nova redacción ao artigo 132, nos termos seguintes:

«Durante o período de embarazo e previo informe facultativo, poderá asignarse á muller militar profesional a un posto orgánico ou cometido distinto ao que estivese ocupando, que resulte adecuado ás circunstancias do seu estado.

Nos supostos de parto ou adopción terase dereito aos correspondentes permisos da nai e do pai, de conformidade coa lexislación vixente para o persoal ao servizo das Administracións públicas.

A aplicación destes supostos non supoñerá perda do destino.»

**Catro.** Dáse nova redacción ao artigo 141.1.e), que queda redactado da seguinte forma:

«e) Solicítelo para atender ao coidado dos fillos ou en caso de acollemento tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, aínda que estes sexan provisionais, de menores de ata seis anos, ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditados polos servizos sociais competentes.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano os que o soliciten para encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

Non poderá concederse a situación de excedencia voluntaria por estas causas cando ao cónxuxe ou persoa con análoga relación de afectividade ou a outro familiar do militar se lle recoñecesen os dereitos derivados desta situación administrativa e en relación ao mesmo causante.

Á situación de excedencia voluntaria tamén se pasará por agrupación familiar cando o cónxuxe resida noutro concello por obter un posto de traballo de carácter definitivo en calquera das Administracións públicas ou un destino dos contemplados no artigo 126.»

**Cinco.** Inclúese un novo apartado 6 no artigo 148, coa seguinte redacción:

«6. Os militares de complemento e os militares profesionais de tropa e mariñaría que, no momento de finalizar a súa relación de servizos coas Forzas Armadas, estivesen en situación de incapacidade temporal por accidente ou enfermidade derivada do servizo, ou en situación de embarazo, parto ou posparto, non causarán baixa nas Forzas Armadas e prorrogarase o seu compromiso ata finalizar esas situacións.»

**Disposición adicional vixésimo primeira. Modificacións da Lei de Funcionarios Civís do Estado.**

O apartado 3 do artigo 69 do texto articulado da Lei de Funcionarios Civís do Estado, aprobado por Decreto 315/1964, do 7 de febreiro, queda redactado como segue:

«3. Cando as circunstancias a que se refiren os números 3 e 4 do artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, afectasen a unha funcionaria incluída no ámbito de aplicación do mutualismo administrativo, poderá concederse licenza por risco durante o embarazo ou licenza por risco durante a lactación nos mesmos termos e condicións que as previstas nos números anteriores.»

**Disposición adicional vixésimo segunda. Modificación da Lei 55/2003, do Estatuto Marco do Persoal Estatutario dos Servizos de saúde.**

**Un.** Modifícase o apartado 3 do artigo 59 da lei 55/2003, do estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde, co seguinte texto:

«3. As medidas especiais previstas neste artigo non poderán afectar ao persoal que se atope en situación de permiso por maternidade ou licenza por risco durante o embarazo ou por risco durante a lactación natural.»

**Dous.** Modifícase o apartado 2 do artigo 61 da lei 55/2003, do estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde co seguinte texto:

«2. O persoal estatutario terá dereito a gozar do réxime de permisos e licenzas, incluída a licenza por risco durante o embarazo, establecido para os funcionarios públicos pola Lei 39/1999, do 5 de novembro, sobre conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras e pola lei orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes.»

**Disposición adicional vixésimo terceira.**

Modifícanse os artigos 22 e 12. b) da Lei sobre Seguridade Social dos Funcionarios Civís do Estado, aprobada polo Real Decreto Lexislativo 4/2000, do 23 de xuño, que en diante terá a seguinte redacción:

«Artigo 22. Situación de risco durante o embarazo ou risco durante a lactación.

Terá a mesma consideración e efectos que a situación de incapacidade temporal a situación da muller funcionaria que obteña licenza por risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural de fillos menores de nove meses, nos termos previstos no artigo 69 do Texto Articulado da Lei de Funcionarios Civís do Estado.»

«Artigo 12. Prestacións.

b) Subsidios por incapacidade temporal, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural.»

**Disposición adicional vixésimo cuarta. Modificacións da Lei de Réxime do Persoal do Corpo da Garda Civil.**

A Lei 42/1999, do 25 de novembro, de Réxime do Persoal do Corpo da Garda Civil, queda modificada como segue:

**Un.** Dáse nova redacción ao artigo 56.2:

«2. Regulamentariamente, determinarase a composición, incompatibilidades e normas de funcionamento dos órganos de avaliación, adecuándose sempre que sexa posíbel ao principio de composición equilibrada nos termos definidos na Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes. En todo caso estarán constituídos por persoal do Corpo da Garda Civil de maior emprego ou antigüidade que os avaliados.»

**Dous.** Inclúese un novo apartado sexto no artigo 60, coa seguinte redacción:

«6. Ás mulleres daráselles especial protección en situacións de embarazo, parto e posparto para cumprir as condicións para o ascenso a todos os empregos do Corpo da Garda Civil.»

**Tres.** Dáse nova redacción ao artigo 75:

«Durante o período de embarazo e previo informe facultativo, á muller garda civil poderáselle asignar un posto orgánico ou cometido distinto do que estivese ocupando, adecuado ás circunstancias do seu estado. Nos supostos de parto ou adopción, terase dereito aos correspondentes permisos de maternidade e paternidade, conforme á lexislación vixente para o persoal ao servizo das Administracións públicas. A aplicación destes supostos non supoñerá perda do destino.»

**Catro.** Dáse nova redacción ao artigo 83.1 e), que queda redactado da seguinte forma:

«e) Solicíteno para atender ao coidado dos fillos ou en caso de acollemento tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, aínda que estes sexan provisionais, de menores de ata seis anos, ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditados polos servizos sociais competentes.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano os que o soliciten para encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

Estes dereitos non poderán ser exercidos simultaneamente por dous ou máis gardas civís en relación co mesmo causante.»

### **Disposición adicional vixésimo quinta. Modificación da Lei Xeral para a Defensa de Consumidores e Usuarios.**

Dáse nova redacción ao apartado 10 do artigo 34 da Lei 26/1984, do 19 de xullo, Xeral para a Defensa de Consumidores e Usuarios, pasando o seu actual contido a constituír un novo apartado 11:

«10. As condutas discriminatorias no acceso aos bens e a prestación dos servizos, e en especial as previstas como tales na Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes.»

### **Disposición adicional vixésimo sexta. Modificación da Lei de Sociedades Anónimas.**

Modifícase a indicación novena do artigo 200 da Lei de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1564/1989, do 22 de decembro, que queda redactada nos seguintes termos:

«O número medio de persoas empregadas no curso do exercicio, expresado por categorías, así como os gastos de persoal que se refiran ao exercicio, distribuídos como prevé o artigo 189, apartado A.3, cando non estean así consignados na conta de perdas e ganancias.

A distribución por sexos ao remate do exercicio do persoal da sociedade, desagregado nun número suficiente de categorías e niveis, entre os que figurarán o de altos directivos e o de conselleiros.»

#### **Disposición adicional vixésimo sétima. Modificacións da Lei de creación do Instituto da Muller.**

Engádesse un novo artigo 2 bis á Lei 16/1983, do 24 de outubro, de creación do Instituto da Muller, nos seguintes termos:

«Artigo 2 bis. Ademais das atribuídas no artigo anterior e demais normas vixentes, o Instituto da Muller exercerá, con independencia, as seguintes funcións:

a) a prestación de asistencia ás vítimas de discriminación para que tramiten as súas reclamacións por discriminación;

b) a realización de estudos sobre a discriminación;

c) a publicación de informes e a formulación de recomendacións sobre calquera cuestión relacionada coa discriminación.»

#### **Disposición adicional vixésimo oitava. Designación do Instituto da Muller.**

O Instituto da Muller será o organismo competente no Reino de España para efectos do disposto no artigo 8 bis da Directiva 76/207, do 9 de febreiro de 1976, modificada pola Directiva 2002/73, do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo e no artigo 12 da Directiva 2004/113, do Consello, do 13 de decembro de 2004, sobre aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso a bens e servizos e o seu fornecemento.

#### **Disposición adicional vixésimo novena.**

Engádesse unha nova disposición adicional terceira á Lei 5/1984, do 26 de marzo, reguladora do dereito de asilo e da condición de refuxiado, nos seguintes termos:

«Disposición adicional terceira.

O disposto no apartado 1 do artigo 3 será de aplicación ás mulleres estranxeiras que fuxan dos seus países de orixe debida a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de xénero.»

#### **Disposición adicional trixésima. Modificacións da Lei de Ordenación dos Corpos Especiais Penitenciarios e de Creación do Corpo de Axudantes de Institucións Penitenciarias.**

A Lei 36/1977, do 23 de maio, de Ordenación dos Corpos Especiais Penitenciarios e de Creación do Corpo de Axudantes de Institucións Penitenciarias, queda modificada como segue:

**Un.** Dáse nova redacción ao artigo 1:

«O Corpo de Axudantes de Institucións Penitenciarias estará integrado por persoal funcionario, garantindo o acceso ao mesmo nos termos definidos na Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes.»

**Dous.** Dáse nova redacción á Disposición transitoria primeira:

«Quedan extinguidas as actuais escalas masculina e feminina do Corpo de Axudantes de Institucións Penitenciarias e os seus funcionarios intégranse na súa totalidade no Corpo de Axudantes de Institucións Penitenciarias.»

**Disposición adicional trixésimo primeira. Ampliación a outros colectivos.**

Adoptaranse as disposicións necesarias para aplicar o disposto na disposición adicional décimo primeira. Dez, no relativo a partos prematuros, aos colectivos non incluídos no ámbito de aplicación do Estatuto dos Traballadores.

**Disposición transitoria primeira. Réxime transitorio de nomeamentos.**

As normas sobre composición e representación equilibrada contidas na presente Lei serán de aplicación aos nomeamentos que se produzan con posterioridade á súa entrada en vigor, sen afectar aos xa realizados.

**Disposición transitoria segunda. Regulación regulamentaria de transitoriedade en relación co distintivo empresarial en materia de igualdade.**

Regulamentariamente, determinaranse, para os efectos de obter o distintivo empresarial en materia de igualdade regulado no capítulo IV do título IV desta Lei, as condicións de validación das cualificacións atribuídas ás empresas conforme á normativa anterior.

**Disposición transitoria terceira. Réxime transitorio de procedementos.**

Aos procedementos administrativos e xudiciais xa iniciados con anterioridade á entrada en vigor desta Lei non lles será de aplicación a devandita Lei, rexéndose pola normativa anterior.

**Disposición transitoria cuarta. Réxime de aplicación do deber de negociar en materia de igualdade.**

O disposto no artigo 85 do Estatuto dos Traballadores en materia de igualdade, segundo a redacción dada por esta Lei, será de aplicación na negociación subseguinte á primeira denuncia do convenio que se produza a partir da entrada en vigor desta.

**Disposición transitoria quinta. Táboas de mortalidade e supervivencia.**

En tanto non se aproben as disposicións regulamentarias ás que se refire o parágrafo segundo do artigo 71.1 da presente Lei, as entidades aseguradoras poderán continuar aplicando as táboas de mortalidade e supervivencia e os demais elementos das bases técnicas, actualmente utilizados, nos que o sexo constitúe un factor determinante da avaliación do risco a partir de datos actuariais e estatísticos pertinentes e exactos.

**Disposición transitoria sexta. Retroactividade de efectos para medidas de conciliación.**

Os preceptos da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de Medidas para a reforma da Función Pública modificados por esta Lei terán carácter retroactivo respecto dos feitos causantes orixinados e vixentes a 1 de xaneiro de 2006 no ámbito da Administración Xeral do Estado.

**Disposición transitoria sétima. Réxime transitorio dos novos dereitos en materia de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e consideración como cotizados para efectos de Seguridade Social de determinados períodos.**

1. A regulación introducida por esta Lei en materia de suspensión por maternidade e paternidade será de aplicación aos nacementos, adopcións ou acollementos que se produzan ou constitúan a partir da súa entrada en vigor.

2. As modificacións introducidas por esta Lei en materia de risco durante o embarazo serán de aplicación ás suspensións que pola devandita causa se produzan a partir da súa entrada en vigor.

3. A consideración como cotizados dos períodos a que se refiren o apartado 6 do artigo 124 e a disposición adicional cuadraxésimo cuarta do texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, será de aplicación para as prestacións que se causen a partir da entrada en vigor da presente Lei. Iguais efectos se aplicarán á ampliación do período que se considera como cotizado no apartado 1 do artigo 180 da mesma norma e á consideración como cotizados ao 100 por 100 dos períodos a que se refiren os apartados 3 e 4 do citado artigo.

#### **Disposición transitoria oitava. Réxime transitorio do subsidio por desemprego.**

A contía do subsidio por desemprego establecida no segundo parágrafo do apartado 1 do artigo 217 da Lei Xeral da Seguridade Social, na redacción dada pola presente Lei, aplicarase aos dereitos ao subsidio por desemprego que nazan a partir da entrada en vigor desta Lei.

#### **Disposición transitoria novena. Ampliación da suspensión do contrato de traballo.**

O Goberno ampliará de forma progresiva e gradual, a duración da suspensión do contrato de traballo por paternidade regulado na disposición adicional décimo primeira, apartado Once, e na disposición adicional décimo novena, apartado Seis, da presente Lei, ata alcanzar o obxectivo de 4 semanas deste permiso de paternidade aos 6 anos da entrada en vigor da presente Lei.

#### **Disposición transitoria décima. Despregue do impacto de xénero.**

O Goberno, no presente ano 2007, desenvolverá regulamentariamente a Lei de Impacto de Xénero coa precisión dos indicadores que deben terse en conta para a elaboración do devandito informe.

#### **Disposición transitoria décimo primeira.**

O Goberno, no presente ano 2007, regulará o Fondo de Garantía previsto na disposición adicional única da Lei 8/2005, do 8 de xullo, que modifica o Código civil e a Lei de Axuizamento Civil en materia de separación e divorcio, creado e dotado inicialmente na disposición adicional quincuaxésimo terceira da Lei 42/2006, do 28 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2007.

#### **Disposición derogatoria única.**

Quedan derogadas cantas normas de igual ou inferior rango se opoñan ou contradigan o disposto na presente Lei.

#### **Disposición final primeira. Fundamento constitucional.**

1. Os preceptos contidos no Título Preliminar, o Título I, o Capítulo I do Título II, os artigos 28 a 31 e a disposición adicional primeira desta Lei constitúen regulación das condicións básicas que garanten a igualdade de todos os españois no exercicio dos dereitos e o cumprimento dos deberes constitucionais, de acordo co artigo 149.1.1.<sup>a</sup> da Constitución.

2. Os artigos 23 a 25 desta Lei teñen carácter básico, de acordo co artigo 149.1.30.<sup>a</sup> da Constitución. O artigo 27 e as disposicións adicionais oitava e novena desta Lei teñen carácter básico, de acordo co artigo 149.1.16.<sup>a</sup> da Constitución. Os artigos 36, 39 e 40 desta Lei teñen carácter básico, de acordo co artigo 149.1.27.<sup>a</sup> da Constitución. Os artigos 33, 35 e 51, o apartado seis da disposición adicional décimo novena e os parágrafos cuarto, sétimo, oitavo e noveno do texto introducido no apartado trece da mesma disposición adicional décimo novena desta Lei teñen carácter básico, de acordo co artigo 149.1.18.<sup>a</sup> da Constitución. As disposicións adicionais décimo quinta, décimo sexta e décimo oitava constitúen lexislación básica en materia de Seguridade Social, de acordo co artigo 149.1.17.<sup>a</sup> da Constitución.

3. Os preceptos contidos no Título IV e nas disposicións adicionais décimo primeira, décimo segunda, décimo cuarta, e décimo sétima constitúen lexislación laboral de aplicación en todo o Estado, de acordo co artigo 149.1.7.<sup>a</sup> da Constitución.

O artigo 41, os preceptos contidos nos Títulos VI e VII e as disposicións adicionais vixésimo quinta e vixésimo sexta desta Lei constitúen lexislación de aplicación directa en todo o Estado, de acordo co artigo 149.1.6.<sup>a</sup> e 8.<sup>a</sup> da Constitución.

As disposicións adicionais terceira a sétima e décimo terceira dítanse en exercicio das competencias sobre lexislación procesual, de acordo co artigo 149.1.6.<sup>a</sup> da Constitución.

4. O resto dos preceptos desta Lei son de aplicación á Administración Xeral do Estado.

#### **Disposición final segunda. Natureza da Lei.**

As normas contidas nas disposicións adicionais primeira, segunda e terceira desta Lei teñen carácter orgánico. O resto dos preceptos contidos nesta Lei non teñen tal carácter.

#### **Disposición final terceira. Habilitacións regulamentarias.**

1. Autorízase ao Goberno a ditar cantas disposicións sexan necesarias para a aplicación e o desenvolvemento desta Lei nas materias que sexan da competencia do Estado.

2. Regulamentariamente, no prazo de seis meses a partir da entrada en vigor desta Lei:

Levarase a efecto a regulación do distintivo empresarial en materia de igualdade establecido no Capítulo IV do Título IV desta Lei.

Integrarase o contido dos Anexos da Directiva 92/85, do Consello Europeo, do 19 de outubro de 1992, sobre aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e saúde no traballo da traballadora embarazada, que dea a luz ou en período de lactación. O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais elaborará, no prazo de seis meses desde a publicación do Real Decreto, unhas directrices sobre avaliación do risco.

3. O Goberno poderá fixar, antes do 21 de decembro de 2007 e mediante Real Decreto, os supostos a que se refire o parágrafo segundo do artigo 71.1 da presente Lei.

#### **Disposición final cuarta. Transposición de Directivas.**

Mediante a presente Lei incorpórase ao ordenamento xurídico a Directiva 2002/73, do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de setembro de 2002, de modificación da Directiva 76/207, do 9 de febreiro de 1976, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesionais, e ás condicións de traballo e a Directiva 2004/113, do Consello, do 13 de decembro de 2004, sobre aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso a bens e servizos e o seu fornecemento.

Así mesmo, mediante a presente Lei, incorpóranse á Lei 1/2000, do 7 de xaneiro, de Axuizamento Civil, e á Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da Xurisdición Contencioso- Administrativa, a Directiva 97/80/ CE do Consello, do 15 de decembro de 1997, relativa á carga da proba nos casos de discriminación por razón de sexo.

#### **Disposición final quinta. Plans de igualdade e negociación colectiva.**

Unha vez transcorridos catro anos desde a entrada en vigor desta Lei, o Goberno procederá a avaliar, xunto ás organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, o estado da negociación colectiva

en materia de igualdade, e a estudar, en función da evolución habida, as medidas que, se é o caso, resulten pertinentes.

**Disposición final sexta. Implantación das medidas preventivas do acoso sexual e do acoso por razón de sexo na Administración Xeral do Estado.**

A aplicación do protocolo de actuación sobre medidas relativas ao acoso sexual ou por razón de sexo regulado no artigo 62 desta Lei terá lugar no prazo de seis meses desde a entrada en vigor do Real Decreto que o aprobe.

**Disposición final sétima. Medidas para posibilitar os permisos de maternidade e paternidade das persoas que ostentan un cargo electo.**

A partir da entrada en vigor desta Lei, o Goberno promoverá o acordo necesario para iniciar un proceso de modificación da lexislación vixente co fin de posibilitar os permisos de maternidade e paternidade das persoas que ostenten un cargo electo.

**Disposición final oitava. Entrada en vigor.**

Esta Lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Boletín Oficial do Estado (BOE), con excepción do previsto no artigo 71.2, que o fará o 31 de decembro de 2008.

---

Esta Lei modifica:

Arts. 188.1, 217 e engade o 11 bis á Lei 1/2000, do 7 de xaneiro.

Arts. 19.1 e 60 da Lei 29/1998, do 13 de xullo.

Art. 16.1 da Lei 25/1994, do 12 de xullo.

Arts. 3, 6, 18 e 21.1 da Lei 14/1986, do 25 de abril.

Arts. 5 e 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro.

Arts. 2, 11.2, 12.2, 34, 44, 53 e 63 da Lei 16/2003, do 28 de maio.

Arts. 27.2, 108.2, 122.2, 146, 149.2, 180.1 e 181 da Lei de Procedemento Laboral, texto refundido aprobado polo Real Decreto lexislativo 2/1995, do 7 de abril.

Arts. 4.2, 17, 34, 37, 38.3, 45.1, 46, 48, 53.4, 54.2, 55.5, 64, 85, 90 e engade 48 bis e as disposicións adicionais 17 e 18 á Lei do Estatuto dos Traballadores, texto refundido aprobado polo Real Decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

Arts. 7 e 46 e engade a subsección 3 bis na sección 2 do capítulo VI á Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social, texto refundido aprobado polo Real Decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto.

Art. 1 do Real Decreto-Lei 11/1998, do 4 de setembro.

Disposición adicional 2 da Lei 12/2001, do 9 de xullo .

Arts. 187.2, 201.3, disposición adicional 1.2 e engade o art. 44 bis e a disposición transitoria 7 á Lei Orgánica 5/1985, do 19 de xuño.

Arts. 109.1, 110.3, 122.1, 310, 348, 356, 357, 358.2, 373, 433 bis, 434.2, engade os arts. 136 bis e 360 bis e suprime o 370 da Lei Orgánica 6/1985, do 1 de xullo.

Art. 14.1 da Lei 50/1981, do 30 de decembro.

Determinados preceptos, reenumera o capítulo IV ter como IV quater, engade un novo capítulo IV ter, un novo capítulo IV quinquies e a disposición adicional 44 á Lei Xeral da Seguridade Social, texto refundido aprobado polo Real Decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño.

Arts. 56.2, 60, 75 e 83.1 da Lei 42/1999, do 25 de novembro.

Art. 200 da Lei de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado polo Real Decreto lexislativo 1564/1989, do 22 de decembro.

Art. 34.10 da Lei 26/1984, do 19 de xullo.

Arts. 12. b) e 22 da Lei sobre Seguridade Social dos Funcionarios Civís do Estado, texto refundido aprobado polo Real Decreto lexislativo 4/2000, do 23 de xuño.

Arts. 108.2, 112, 132, 141.1e) e 148 da Lei 17/1999, do 18 de maio.

Art. 69.3 da Lei de Funcionarios Civís do Estado, texto articulado aprobado polo Decreto 315/1964, do 7 de febreiro.

Arts. 59.3 e 61.2 da Lei 55/2003, do 16 de decembro.

Arts. 29 e 30 da Lei 30/1984, do 2 de agosto.