

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

**TITULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Objeto de la ley.

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

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

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

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

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

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

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

Artículo 4. Discriminación directa e indirecta.

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

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

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

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

1. El acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
2. El acoso relacionado con el sexo es la situación en que se produce un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado relacionado con el sexo con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
3. El acoso sexual y el acoso relacionado con el sexo se considerarán actos de discriminación por razón de sexo.
4. El rechazo o sumisión por parte de una persona, de cualquier comportamiento constitutivo de acoso sexual o de acoso relacionado con el sexo, no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

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

1. Las mujeres tienen derecho a la protección de la maternidad como un mecanismo de consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, por tanto, la regulación de dicha protección se orientará hacia la asunción social de las consecuencias del embarazo, del parto y de la lactancia natural.
2. Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo.

Artículo 7. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Artículo 8. Acciones positivas.

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

Artículo 9. Protección frente a represalias.

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

Artículo 10. Cláusulas de protección jurisdiccional efectiva.

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO SEXTO
El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO I
Igualdad de trato en el ámbito laboral

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

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones que se concedan.

Artículo 33. Requisitos profesionales.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II
Igualdad y conciliación

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

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

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

1. Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad cuando así se establezca por convenio colectivo y en los términos en que se acuerde.

2. También elaborarán y aplicarán un plan de igualdad aquellas empresas respecto de las cuales se haya acordado en un procedimiento sancionador por la autoridad laboral la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos de dicho acuerdo.

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

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

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la realidad desde la perspectiva de género, tendentes a alcanzar en la totalidad de los ámbitos de la empresa el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, pudiendo comprender, entre otros, los siguientes aspectos:

a) La fijación de objetivos concretos de igualdad dentro de unos plazos de tiempo razonables, con especificación de indicadores del cumplimiento de los objetivos e identificación de los órganos o las personas responsables.

b) Un código de las buenas prácticas necesarias o convenientes para alcanzar los objetivos asumidos a través de la integración de la dimensión de la igualdad en la organización del trabajo y en la gestión empresarial.

c) El establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento, control interno y evaluación externa sobre cumplimiento de los objetivos, y de mecanismos de readaptación de dichos objetivos en función de los resultados obtenidos.

2. En particular, para la consecución de sus objetivos, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias:

a) El acceso al empleo, incluidos los procesos de selección de personal y las condiciones de contratación.

b) Las condiciones de clasificación profesional y de promoción económica y profesional y la formación.

- c) El sistema retributivo, cualquiera que sea la naturaleza, salarial o extrasalarial, de la retribución.
- d) El tiempo de trabajo, de manera que se favorezca la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los trabajadores de manera equilibrada entre mujeres y hombres.
- e) La formación específica en materia de igualdad en el trabajo.
- f) El acoso sexual y el acoso relacionado con el sexo.

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

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

Se garantizará la transparencia en la implantación del plan de igualdad mediante el acceso de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sus representantes y los organismos públicos de igualdad, al contenido de los objetivos y a su grado de cumplimiento todo ello sin perjuicio de los sistemas de control interno y de evaluación externa sobre cumplimiento de los objetivos establecidos en el mismo.

Artículo 40. Otras medidas en materia promoción de la igualdad.

1. Se podrán adoptar por las empresas, previa consulta a los representantes de los trabajadores, medidas dirigidas a establecer y mantener un ambiente de trabajo exento de acoso sexual, especialmente mediante la puesta en práctica de acciones para su prevención y de sistemas de examen de reclamaciones. Cuando dichas medidas hayan sido establecidas por los convenios colectivos, se estará a lo dispuesto en los mismos.

Con esa finalidad se podrán establecer medidas como:

- a) La elaboración de códigos de conducta o de buenas prácticas.
- b) La realización de campañas informativas o acciones de formación dirigidas a las trabajadoras y los trabajadores, incluidos el personal directivo y los mandos intermedios.
- c) La articulación de procedimientos o fórmulas para la solución de eventuales situaciones de acoso sexual, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse de las mismas.

En cualquier caso, las medidas que incluyan los convenios colectivos respetarán el derecho a la intimidad de las trabajadoras y los trabajadores y permitirán la adecuada tutela de las personas víctimas de acoso sexual.

2. En los convenios colectivos podrá regularse la creación en las empresas de comisiones paritarias en materia de igualdad, integradas por representantes de la empresa y de los trabajadores. En el supuesto de convenios sectoriales podrá, además, establecerse una comisión paritaria de sector. En su composición, se procurará asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres.

Sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a la empresa y a los representantes de los trabajadores, las referidas comisiones podrán llevar a cabo medidas y acciones conforme a lo previsto en el artículo 38.

Asimismo, podrá haber delegados especializados en materia de igualdad de oportunidades y de trato si así se acuerda entre las partes.

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

1. El Gobierno establecerá medidas de fomento, incluido el apoyo técnico necesario, para la adopción voluntaria de un plan de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y a las medianas empresas.
2. Asimismo, podrán establecerse medidas de fomento para la implantación por las empresas de mecanismos de promoción de la igualdad previstos en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa.

CAPÍTULO IV La Marca Española de Excelencia en Igualdad

Artículo 42. La Marca Española de Excelencia en Igualdad.

1. La Marca Española de Excelencia en Igualdad es un distintivo que se concede por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a las empresas que destacan por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores en el seno de la empresa.
2. Cualquier empresa, sea de capital privado o sea de capital público, podrá presentar al Instituto de la Mujer, en los términos establecidos en la normativa sobre procedimiento administrativo común, un balance sobre los parámetros de igualdad implantados con respecto a las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados por la empresa para obtener la calificación de Marca Española de Excelencia en Igualdad.
3. Si la empresa hubiera obtenido, según la legislación de una Comunidad Autónoma, una marca o distintivo semejante de excelencia a consecuencia de su implicación en la igualdad de oportunidades, sólo se le podrá denegar la Marca Española de Excelencia en Igualdad por su actuación fuera de esa Comunidad Autónoma o en atención a parámetros de igualdad que, no contemplados en la legislación autonómica, sí lo estuvieran en la estatal.

Artículo 43. Parámetros de igualdad de la Marca Española de Excelencia en Igualdad.

La calificación de Marca Española de Excelencia en Igualdad se concederá, según los criterios establecidos reglamentariamente, en atención a la implantación en la empresa de parámetros de igualdad, tales como:

- a) La adecuada representación de mujeres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción interna en empleos o en niveles donde las mujeres estén infrarrepresentadas.
- b) Las garantías efectivas de igualdad de retribución.
- c) Las garantías y las mejoras de los derechos de conciliación de los trabajadores.
- d) La implantación de medidas de prevención y de sanción adecuada del acoso sexual y del acoso relacionado con el sexo.
- e) La publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa.

Artículo 44. Derechos y facultades consecuentes a su obtención.

La obtención de la Marca Española de Excelencia en Igualdad concederá a las empresas los siguientes derechos y facultades en el año natural siguiente a su obtención o renovación:

1º. La utilización del logotipo de la Marca Española de Excelencia en Igualdad, con especificación del año en el cual fue concedida, en el tráfico comercial de la empresa, incluida su utilización con fines publicitarios.

2º. La difusión pública, incluso a través de los medios de comunicación social de titularidad estatal, de las empresas a las que se concede la Marca, así como de las políticas de igualdad de trato y oportunidades aplicadas que motivaron su concesión, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

3º. Cualesquiera otros que puedan establecerse legal o reglamentariamente.

Artículo 45. Control de ejecución y renovación del derecho.

1. Las empresas que hayan obtenido la Marca Española de Excelencia en Igualdad deberán presentar un balance anual sobre la mejora o, al menos, el mantenimiento de los parámetros de igualdad valorados en su concesión.

2. Si, a la vista de ese balance, se mejorasen o, al menos, se mantuviesen los parámetros de igualdad valorados en su concesión, se entenderá renovada la concesión.

3. La no presentación del balance, su defectuosa presentación o el empeoramiento de los parámetros de igualdad valorados en su concesión, podrán conllevar la retirada de la Marca y, en todo caso, supondrá la revocación de las ventajas obtenidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

“5. Se podrán establecer planes de igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Garantía de la Igualdad entre mujeres y hombres”

Tres. Se modifica el apartado 4 y se introduce un nuevo apartado 8 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

“4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. **También tendrá derecho la mujer a acumular el tiempo correspondiente en jornadas completas si así está previsto en el convenio colectivo aplicable o, en defecto de convenio colectivo, si existe acuerdo al respecto entre aquélla y el empresario.**

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

“8. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de su tiempo de trabajo, incluido lo relativo a excedencias, para hacer efectivo el derecho de conciliación de su vida laboral, personal y familiar, ante circunstancias relacionadas con sus responsabilidades personales o

familiares, en los términos que se pacte en los convenios colectivos para el ejercicio de estos derechos.

La regulación deberá garantizar la compatibilidad del ejercicio de estos derechos con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

En particular, mediante la negociación colectiva se podrá:

- a) Establecer horarios flexibles de entrada y salida.
- b) En las reducciones de jornada y de salario a que se refiere el apartado 5, ampliar la edad del menor.

Podrá también fijarse como límite inferior de las reducciones previstas en dicho apartado un mínimo del quince por ciento de la jornada.

Igualmente se podrá establecer la posibilidad de acumular en cómputo no diario la reducción de jornada, previo acuerdo entre empresario y trabajador.

- c) Posibilitar la reducción del límite inferior de las excedencias voluntarias reguladas en el artículo 46.2 hasta un mínimo de cuatro meses.
- d) Regular la posibilidad de fraccionar el periodo máximo de disfrute de las excedencias por cuidado de hijos o familiares incluidas en el artículo 46.3.
- e) Ampliar los permisos retribuidos establecidos en el apartado 3 de este artículo.
- f) Establecer permisos no retribuidos por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

Cuando se establezcan en los convenios cláusulas de flexibilización de la jornada u otras medidas de conciliación de las previstas en este apartado, su regulación será equilibrada entre mujeres y hombres, fomentará la asunción por parte de éstos de sus responsabilidades familiares y los derechos que deriven de dichas medidas deberán ser individualizados para el trabajador y la trabajadora.”

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

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

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

“d) Maternidad, **paternidad**, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora **o riesgo durante la lactancia natural de un menor de seis meses**, adopción o acogimiento, **tanto** preadoptivo como permanente **e incluido el acogimiento provisional previsto en el artículo 173.3 del Código Civil**, de menores de seis años **o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias**

personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.”

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

“4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas *ininterrumpidas*, **o de dieciocho en caso de discapacidad del hijo**, *ampliándose* ambas duraciones en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, **con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo**, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, **computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.**

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, **así como en el de acogimiento provisional previsto en el artículo 173.3 del Código Civil**, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas *ininterrumpidas*, **o de dieciocho si se trata de un menor con discapacidad**, *ampliándose ambas duraciones* en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada **menor** a partir del segundo. **Dicha suspensión producirá sus efectos**, a elección del trabajador, *bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, pero sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. La suspensión tendrá la misma duración* en los supuestos de adopción o acogimiento de menores **de edad que sean mayores** de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos *ininterrumpidos* y con los límites señalados.

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

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

los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

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

En el supuesto de nacimiento de hijo, el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante ocho días ininterrumpidos, además del permiso previsto en el artículo 37.3 b. Ambos derechos se ejercerán de forma consecutiva.

Dicho período de suspensión, que corresponderá en exclusiva al padre, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, de acuerdo con lo que reglamentariamente se determine.

La suspensión a que se refiere este artículo es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulado en el artículo 48.4, si bien el ejercicio de ambos derechos por parte del padre no podrá ser simultáneo.

Si, debido al fallecimiento de la madre, el padre hace uso de la suspensión prevista en el artículo 48.4 y la misma se inicia durante el disfrute de los ocho días que le corresponden, este último derecho quedará extinguido.

Para el ejercicio de este derecho, el trabajador deberá haber comunicado al empresario su voluntad de acogerse al mismo con la debida antelación así como el régimen de disfrute, en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.”

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

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

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

“También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que podrá incluir estadísticas sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para

fomentar la igualdad por razón de sexo en la empresa, de acuerdo todo ello con lo pactado en los convenios colectivos.”

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

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

Diez Se modifica el apartado 1 del artículo 85, que queda redactado en los siguientes términos:

“1. Dentro del respeto a las Leyes, los Convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo, **al fomento de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres** y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los Convenios.”

Once. Se incluye un nuevo apartado 1 bis en el artículo 89, con la siguiente redacción:

“1 bis. **En la negociación de todo convenio colectivo que afecte a empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, existirá la obligación de negociar las medidas relativas al fomento de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, dirigidas a evitar toda discriminación. Esta negociación podrá conducir en su caso a la elaboración de planes de igualdad en los términos establecidos en la Ley de Garantía de Igualdad entre mujeres y hombres.**”

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

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

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

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

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

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4, 4.bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el correspondiente a la jornada del trabajador sin considerar la reducción

efectuado siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde que se inició la reducción de que se trate.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 17, en los siguientes términos

“Asimismo, tendrán capacidad procesal para la defensa del derecho del trabajador a no ser discriminado por razón de sexo, directa o indirectamente e incluidos los supuestos de acoso por razón de sexo, los sindicatos, asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas

que tengan interés legítimo en velar por el respeto del principio de igualdad de trato, los cuales podrán recabar la tutela judicial en nombre o en apoyo del demandante que así lo autorice

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

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

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

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 95, quedando redactado en los siguientes términos:

“3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el órgano judicial deberá recabar, si lo considerara pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Cuatro. Se añade un nuevo párrafo segundo al artículo 96, en los siguientes términos:

“En los procesos a los que se refiere el párrafo anterior la prueba documental podrá consistir en datos estadísticos concluyentes sobre el respeto del principio de igualdad de trato en la política de la empresa en materia de personal, así como la descripción de la composición de la plantilla por sexos y de los criterios de acceso al empleo y a la formación, promoción profesional y económica.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

“13. No elaborar el plan de igualdad, o no hacerlo en los términos previstos, cuando sea preceptivo según lo establecido en el convenio aplicable a la empresa.”

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

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

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

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

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

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

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

“Subsección tercera bis. Responsabilidades en materia de igualdad.

Artículo. 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional x. Modificaciones de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 21 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el siguiente contenido:

“5. Los programas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad serán considerados de interés y alcance general en el marco de los programas aprobados por las correspondientes Conferencias Sectoriales.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

También será aplicable la bonificación establecida en el párrafo anterior a la cotización relativa los trabajadores por cuenta ajena que tengan suspendido el contrato de trabajo por paternidad, siempre que sean sustituidos mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados de acuerdo con el Real Decreto-ley 11/1998.”

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

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

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

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

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

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

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

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

Se introducen en la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, las siguientes modificaciones:

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

“c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; **paternidad**; riesgo durante el embarazo; **riesgo durante la lactancia**; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se

otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.”

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

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

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

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

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

“6. **El periodo de descanso por maternidad o por paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo será considerado como periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.**”

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

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

Seis. Se modifica el artículo 133 bis, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, **así como el acogimiento provisional en las modalidades de acogimiento preadoptivo o permanente**, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública.”

Siete. Se modifica el artículo 133 ter, que queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 133 ter. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de

cotización de ciento ochenta días dentro de los **siete** años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

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

Ocho. Se introduce un nuevo artículo 133 sexies en los siguientes términos:

“Artículo 133 sexies. Prestaciones sustitutivas de las de maternidad a favor de quienes no reúnan la cotización necesaria.

Las trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el periodo de carencia exigido en el artículo 133 ter de esta ley, pero sí los demás requisitos, tendrán derecho a una prestación sustitutiva, que se considerará de carácter no contributivo a los efectos del artículo 86 de esta Ley, en la cuantía establecida en el artículo 217.2 de esta Ley en función de las cargas familiares apreciadas conforme al artículo 215.2 de esta Ley, salvo si la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima de esta ley fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta. La duración de la prestación sustitutiva de la de maternidad será de 42 días naturales a contar desde el parto.”

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

“Capítulo IV ter. Paternidad.

Artículo 133 septies. Situación protegida.

A efectos de la prestación por paternidad, se considera situación protegida la paternidad biológica, durante el período de descanso que, por tal situación, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 133 octies. Beneficiarios.

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

Artículo 133 nonies. Prestación económica.

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

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

“1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad

temporal derivada de enfermedad común, **si bien no se exigirá período mínimo de cotización y se tendrán en cuenta las particularidades establecidas en los apartados siguientes.**”

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

“Capítulo IV quinquies. Riesgo durante la lactancia.

Artículo 135 bis. Situación protegida.

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

Artículo 135 ter. Prestación económica.

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

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

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

Trece. Se modifica el apartado 4 del artículo 179, que queda redactado en los siguientes términos:

“Con excepción de las pensiones de viudedad y de orfandad, que se reconocerán en su cuantía completa, la suma de las cuantías del resto de las pensiones de muerte y supervivencia no podrá exceder del importe de la base reguladora que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 120.2, en función de las cotizaciones efectuadas por el causante. Esta limitación se aplicará a la determinación inicial de las expresadas cuantías, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas de las pensiones que procedan en lo sucesivo, conforme a lo previsto en el artículo 48 de esta ley.

A los **exclusivos efectos de la aplicación del citado límite, se computarán las pensiones de viudedad y de orfandad** que, en su caso puedan causarse, estableciéndose para el resto de las pensiones de muerte y supervivencia el siguiente orden de preferencia:

1º. Nietos y hermanos, menores de 18 años o mayores incapacitados, del causante.

2º. Padre y madre del causante.

3º. Abuelos y abuelas del causante.

4º. Hijos y hermanos del pensionista de jubilación o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, mayores de 45 años y que reúnan los demás requisitos establecidos.”

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

“Artículo 180. Prestaciones.

1. Los dos primeros años del periodo de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con la legislación aplicable, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, así como en los de acogimiento provisional en las modalidades de acogimiento preadoptivo o permanente previsto en el artículo 173.3 del Código Civil, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

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

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

3. Asimismo, durante las duraciones establecidas en cada caso en los apartados anteriores de este artículo que los trabajadores, de acuerdo con la legislación aplicable, disfruten en razón del cuidado de un menor, discapacitado o familiar, se considerará como cotizada en su totalidad la jornada de trabajo que, con anterioridad a la reducción de jornada, ostentara el trabajador, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.”

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

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

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

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

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

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

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

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.”

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

“a) Para acreditar a los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y **paternidad**, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.”

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

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

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

“Disposición adicional séptima bis. Cuantías mínimas de las pensiones por viudedad.

Las cuantías de las pensiones mínimas de viudedad para beneficiarios con menos de sesenta años quedan equiparadas a los importes de dicha clase de pensión para beneficiarios con edades comprendidas entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, cuando los interesados no superen el límite de rentas fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el reconocimiento de complemento por mínimos y acrediten cargas familiares, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

A los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se asimila a la existencia de cargas familiares la acreditación, por parte de los perceptores de la pensión de viudedad, de una minusvalía en un grado igual o superior al 65 por 100.”

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

“4. Lo previsto en los artículos 134, 135, **135 bis**, **135 ter** y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes

especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, **135 bis**, **135 ter** y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.”

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

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

1. Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones por maternidad **y por paternidad**, que se reconocerán con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los previstos para los trabajadores del Régimen General en los Capítulos IV bis **y IV ter, respectivamente**, del Título II de la presente Ley.

2. Los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a la prestación por maternidad, que se reconocerá con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los previstos para los trabajadores del Régimen General en el Capítulo IV bis del Título II de la presente Ley. En este supuesto, los períodos durante los que se tendrá derecho a percibir el subsidio por maternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. **Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.**

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

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

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

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

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

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

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera

múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.”

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

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

“Artículo 2 bis.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Los de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia y la de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad.
- b) Los de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso a que se refiere el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores y la de las trabajadoras víctimas de violencia de

género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en dicha Ley.

c) Los de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

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

Disposición transitoria x. Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con la Marca Española de Excelencia.

Reglamentariamente se determinarán, a los efectos de obtener la Marca Española de Excelencia en Igualdad, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme la normativa anterior.

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

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

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

Lo dispuesto en el artículo 89.1 bis del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por el apartado once de la disposición adicional x de esta Ley, será de aplicación a la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Disposición final x. Habilitaciones reglamentarias.

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

1º. El desarrollo reglamentario de la Marca Española de Excelencia en Igualdad establecida en el Capítulo IV del Título Sexto de esta Ley.

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

Disposición final x. Planes de igualdad y negociación colectiva.

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución

habida, la posibilidad de establecer legalmente la obligatoriedad de disponer de planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

6 de Febrero de 2006