

Grupo  
Parlamentario  
Socialista  
de Cortes  
Generales

Grupo  
Socialista



Carrera de San  
Jerónimo, 40  
28014 Madrid

## A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, tengo el honor de dirigirme a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 124 y siguientes del Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente **Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

En el Palacio del Congreso de los Diputados, a 7 de marzo de 2018.

PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una Ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

En cumplimiento de las exigencias internacionales y europeas para igualar los derechos y las obligaciones de las mujeres y los hombres, significó el reconocimiento jurídico de las acciones positivas a favor de las mujeres, la transversalidad de género y la valoración y el seguimiento de las condiciones para hacer efectiva dicha igualdad entre los sexos. Su aplicación se extendió a ámbitos específicos de la igualdad como el trabajo, el empleo público, la educación, los medios de comunicación, la salud, la cultura, la economía o el régimen electoral, entre otros. Sustantivamente integró los diferentes sectores del ordenamiento en cuanto a la determinación de todas las condiciones materiales para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres.

A diferencia de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, que reguló la igualdad en materia de medidas contra la violencia de género, la Ley Orgánica 3/2007 pretendió propiciar el establecimiento de la normalidad social en la consecución de la igualdad de género.

Diez años después de su aprobación, aquellos contenidos fundamentalmente obligatorios han tenido un impacto relevante a la hora de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La elaboración de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, el cumplimiento del principio de presencia o composición equilibrada en las candidaturas electorales y la creación del permiso de paternidad, han transformado ciertas manifestaciones de desigualdad entre mujeres y hombres existentes con anterioridad a su aprobación en 2007.

## II

En cambio, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento han obtenido resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada Ley Orgánica, en la medida que no han hecho efectiva la igualdad de mujeres y hombres y, de este modo, no han evitado los tratos discriminatorios contra los que se pretendía actuar. Así, la introducción de la transversalidad de género en todas las políticas públicas, la elaboración de informes de impacto de género exhaustivos, el nombramiento y la designación equilibrada de cargos públicos, la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y ciertos permisos ligados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no han tenido el mismo grado de aplicación, en la mayor parte de los casos debido a la naturaleza dispositiva de los preceptos en que se regulaban. Estas limitaciones han tenido lugar de manera particular en el ámbito del empleo y de la ocupación, en el que un buen número de disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, contaban con una naturaleza meramente promocional o incentivadora.

En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 CE.

La desconexión de los derechos laborales y el resto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, admite una regulación por ley ordinaria que atienda a los principales problemas que persisten para garantizar la aplicación de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, en la medida de la especificidad de estos derechos en relación con la regulación genérica y transversal de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Su ámbito de aplicación incluye a quienes trabajan por cuenta ajena, en el marco del Estatuto de los Trabajadores o del Estatuto Básico del Empleado Público, como a quienes lo hacen por cuenta propia, en el marco del trabajo autónomo, incluido el

económicamente dependiente, así como el cooperativista, de modo que los derechos y obligaciones que consagra dan lugar a la modificación de hasta setenta preceptos distintos correspondientes a ocho textos legales diferentes cuyo ámbito de aplicación se corresponde con las materias reguladas en esta Ley. Estas modificaciones se efectúan mediante las ocho Disposiciones Adicionales que acompañan el texto articulado.

### III

La presente Ley se aprueba con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la ocupación.

En primer lugar, a pesar del contenido del artículo 11.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 17.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aborda decididamente la completa ausencia de acciones positivas en favor de las mujeres en la negociación colectiva en el empleo público y privado, incluido por cuenta propia, a pesar de que los datos disponibles siguen mostrando la existencia de situaciones de desigualdad de hecho con respecto a los varones en distintas dimensiones: la segregación vertical y horizontal; la brecha salarial; las interrupciones y limitaciones en su carrera profesional, así como los abandonos, a consecuencia del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; su infrarrepresentación en los puestos directivos o de toma de decisiones; o su predominio en los trabajos a tiempo parcial.

En segundo lugar, también aborda de manera particular el deber empresarial de respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, previsto en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que en muchas ocasiones no ha sido adecuadamente cumplido por la carencia de un elenco de medidas expresamente reguladas, que no solo eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, de acuerdo con el principio de igualdad de trato, sino que progresen también en su equiparación en el ejercicio de derechos y obligaciones de tal forma que se den las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva, de acuerdo con la igualdad de oportunidades.

La corrección se pretende alcanzar previendo expresamente la obligatoriedad de negociar colectivamente acciones positivas en favor de las mujeres cuando se constaten diferencias de hecho con respecto de los hombres en un amplio elenco de condiciones de trabajo, de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales, en las de empleo público y también en el trabajo autónomo económicamente dependiente. Así, en el terreno de las relaciones laborales se prevé en materia de contratos formativos, como excepción a la prohibición de discriminación por razón de sexo del art. 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, citado; como también en materia de ascensos, formación y promoción profesional; o, en general, como deber de carácter general en el marco de la autonomía colectiva. En el ámbito del empleo público se incluye como materia obligatoria de negociación el establecimiento de acciones positivas a favor de las mujeres cuando se constata situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los varones, así como en la promoción interna y en los instrumentos de planificación de los recursos humanos. En el ámbito del trabajo autónomo económicamente dependiente se introduce una previsión análoga en los acuerdos de interés profesional.

De este modo, el papel de la negociación colectiva como instrumento para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, apuntado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se refuerza con esta Ley a través de un elenco de obligaciones para que las partes negociadoras aborden necesariamente la adopción de acciones positivas a favor de las mujeres cuando la desigualdad de hecho con respecto a los hombres se haya constatado. Unas obligaciones que, en caso de incumplimiento, darán lugar a responsabilidad a través de un esquema de infracciones y sanciones establecidos en este texto legal, sin perjuicio del régimen sancionador en materia laboral contenido en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

#### IV

Con esta Ley también se persigue consagrar definitivamente y regular los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con la particularidad de que dicha regulación tiene como finalidad expresa, en correspondencia con el art. 44 de

la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

Esto se pretende conseguir con las siguientes previsiones:

- Se incluye entre los derechos que surgen en la relación laboral el de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que cuentan con una naturaleza individual e intransferible.
- Se limita el derecho empresarial a distribuir irregularmente la jornada de trabajo, a movilidad geográfica o a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de tal manera que, cuando tome tal decisión, deba considerar las necesidades de las personas trabajadoras que están ejercitando sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se reconoce plenamente el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo, en el caso de personas trabajadoras con hijos o hijas tras la reincorporación de un permiso parental y hasta que cumplan doce años, respetando lo que esté regulado en la negociación colectiva y previendo un procedimiento para lograr el acuerdo entre las personas trabajadoras y la dirección empresarial.
- Se acomete una modificación sustancial en los términos en que ciertos permisos, suspensiones de contrato y excedencias vinculadas con la conciliación se reconocen, de tal modo que se convierten en derechos individuales de las personas trabajadoras, que pueden ser ejercidos indistintamente por uno u otro de los progenitores, sin posibilidad de transferencia.
  - El permiso por parto se reduce a seis semanas obligatorias tras el nacimiento, destinadas a la recuperación de la salud de la madre.
  - Se introduce un permiso por nacimiento para el otro progenitor de seis semanas obligatorias, para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 68 del Código Civil.
  - Se reconoce un permiso parental, igual e intransferible, para el cuidado de menor de doce meses, sea por nacimiento, adopción,

guarda con fines de adopción y acogimiento, de diez semanas de duración para cada progenitor.

- Se modifican los supuestos de despido nulo en correspondencia con las modificaciones enunciadas en los párrafos anteriores y se añade la nulidad del despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva.
- Se introducen nuevos incentivos cuando la reducción de jornada para el cuidado del lactante, el permiso por cuidado de menor de doce meses o la excedencia por cuidado de hijo o hija menor de tres años, son ejercidos en términos equivalentes por los dos progenitores, de tal manera que se incrementa la extensión de su duración o se prevé alguna protección particular en el último caso. Así:
  - la reducción por cuidado del lactante puede extenderse hasta que cumpla doce meses si los dos progenitores la ejercen en términos equivalentes.
  - el permiso parental, o por cuidado de menor de doce meses, cuenta con una duración adicional de una semana para cada progenitor si lo ejercen en términos equivalentes.
  - la reserva del mismo puesto de trabajo en las excedencias por cuidado de hijos e hijas hasta los tres años se incrementa hasta los 18 meses si ambos progenitores ejercen esta excedencia en términos equivalentes.

Estas modificaciones dan lugar a una profunda reforma de ciertos permisos, reducciones y suspensiones previstos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo; y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. También obliga a modificar las prestaciones correspondientes contenidas en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, y a incorporar en este texto una nueva regulación consistente en

una prestación por reducción de jornada por cuidado del lactante cuando ambos progenitores lo ejercen de forma corresponsable.

## V

El contenido de la Ley incluye el reconocimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como derecho básico de las personas trabajadoras, supliendo la omisión existente en el artículo 4.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. También reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y profesional en las relaciones laborales, inexistente en el artículo 4.2 de la misma norma, cuyo reconocimiento debe favorecer su ejercicio corresponsable por las personas que comparten las cargas familiares.

En el ámbito del empleo público se introduce la necesidad de adoptar acciones positivas a favor de las mujeres en los procesos de promoción interna cuando se constante la existencia de situaciones de desigualdad de hecho con respecto a los varones.

En el ámbito del trabajo autónomo se introducen nuevas garantías para suspender las actividades para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, se obliga a negociar acciones positivas a favor de las mujeres en los acuerdos de interés profesional si existen situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, se incorporan nuevos supuestos de interrupciones justificadas por motivos de conciliación y se prevé la nulidad de la extinción de la prestación de servicios por embarazo, maternidad o asunción de obligaciones familiares.

De acuerdo con el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007 y su Disposición Adicional Primera, también se proporcionan nuevas garantías para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la aplicación del principio de presencia equilibrada en aquellas cuestiones donde existen órganos de toma de decisiones sobre las condiciones laborales (comisiones y mesas negociadoras), sobre los procesos electorales (árbitros de elecciones sindicales), sobre los convenios colectivos (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) o sobre los acuerdos profesionales (Consejo del Trabajo

Autónomo). La presencia o composición equilibrada se aplica de nuevo a los consejos de administración de las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias, en la medida que la medida promocional efectuada en el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no ha sido funcional para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su composición, como muestran los datos más recientes disponibles. Por este motivo se reforma su redacción para establecer una obligación para que se cumpla con el principio de presencia equilibrada en el año 2023. También se introduce una modificación en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, para incluir la presencia equilibrada entre los criterios de nombramiento de los titulares de órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado.

Como consecuencia de ciertos pronunciamientos judiciales, se introduce expresamente en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, una previsión específica protectora de la mujer embarazada o que haya dado a luz durante el periodo de prueba.

En el ámbito de la normativa sobre empleo se recuperan ciertas ayudas a la contratación de las mujeres que se reincorporen al trabajo después de la maternidad o la excedencia para el cuidado de hijos o hijas, derogadas con la reforma laboral de 2012.

## VI

Esta Ley también incluye previsiones específicas para las víctimas de violencia de género que no están contempladas en las regulaciones actuales al respecto y, en particular, en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Se incluye la violencia de género como causa de interrupción de la duración de los contratos formativos y, en caso de acuerdo, del periodo de prueba. También se incorpora como causa de nulidad en las extinciones empresariales objetivas o disciplinarias de contratos de trabajadoras víctimas de violencia de género como consecuencia del ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva.

## VII

Las cooperativas, tanto por sus principios y valores configuradores como por su estructura, esencialmente democrática, son potencialmente idóneas para la adopción de medidas de acción positiva que faciliten la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la actividad económica. Sin embargo, como constatan diferentes estudios, aunque la participación de las mujeres ha sido significativa desde los inicios del movimiento cooperativo, la organización social basada en el sistema sexo-género ha resistido sólidamente las buenas intenciones plasmadas en los principios cooperativos. Se hace necesario, pues, avanzar en la adopción de nuevas disposiciones legales que establezcan medidas eficaces para superar las discriminaciones que encuentran las mujeres, también en las organizaciones cooperativas.

El mandato del artículo 30.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a fin de que se desarrollase la figura de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el objeto de "que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario" ha tenido un tortuoso recorrido hasta su plasmación en la vigente Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. El contexto de crisis económica y de restricción presupuestaria en que se promulgó no ha favorecido precisamente su deseable implantación progresiva, estando inscritas en el Registro correspondiente, en todo el Estado, en febrero de 2018, tan solo 343 explotaciones. Tales datos globales son todavía más significativos si se tiene en cuenta que hasta cinco comunidades autónomas no cuentan con ninguna explotación inscrita y que otras siete no llegan a las diez explotaciones inscritas. Es urgente, pues, adoptar medidas para la efectividad de la norma promulgada en 2011.

## VIII

En cuanto a la tutela judicial del derecho, la Ley amplía la legitimación en los procesos sociales y contencioso-administrativos cuyo objeto sea la tutela de la igualdad de

trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación a los organismos autonómicos en materia de igualdad de oportunidades, las asociaciones de interés profesional y las asociaciones autonómicas cuyo fin primordial sea la defensa o la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

La tutela institucional del derecho que es objeto de esta Ley, por su parte, se refuerza con la obligatoriedad de que los poderes públicos con competencias en asuntos de empleo y ocupación apliquen la transversalidad de género en sus actuaciones. También se amplían los supuestos en que debe elaborarse un informe de impacto de género y se desarrolla el contenido mínimo que deben cumplir para hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La formación y la especialización profesional de los empleados públicos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es objeto de una previsión específica.

Las unidades de igualdad de los Ministerios con competencias en materia de empleo y ocupación asumen nuevas funciones estadísticas con la finalidad de constatar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho, como paso previo y necesario para adoptar las acciones positivas a favor de las mujeres correctoras de tales situaciones, así como para facilitar el cumplimiento del deber de negociar este tipo de ventajas concretas en la negociación colectiva en el empleo público, en las relaciones laborales y en el trabajo autónomo.

Se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación, integrada en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, para garantizar el cumplimiento de esta Ley y del resto de disposiciones legales directamente relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades y la prohibición de discriminaciones por razón de sexo, directas o indirectas, en los asuntos de empleo y ocupación. Entre sus funciones más relevantes se incluye el suministro a las partes negociadoras de los convenios colectivos de las estadísticas necesarias que permitan acreditar, en su caso, la existencia de situaciones de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres en el ámbito de aplicación correspondiente, con la finalidad de que puedan

cumplir convenientemente con su deber de negociar acciones positivas que las corrijan.

Se refuerzan las funciones de los organismos estatales y autonómicos competentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se prevé su colaboración con la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación y se facilita su apoyo a la autoridad laboral en la detección de cláusulas discriminatorias, directas e indirectas, en los convenios colectivos que sean presentados para su registro.

La proposición de ley cuenta con cuarenta y nueve artículos, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y once disposiciones finales.

## TÍTULO PRELIMINAR

### Objeto y ámbito de la Ley

#### **Artículo 1.** *Objeto de la Ley*

1. Esta Ley tiene por objeto garantizar la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en el empleo y la ocupación.

2. La Ley regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, en el empleo y la ocupación, y establece medidas destinadas a eliminar y corregir en el empleo público y privado, por cuenta propia o ajena, toda forma de discriminación por razón de sexo.

#### **Artículo 2.** *Ámbito de aplicación*

1. Todas las personas trabajadoras, por cuenta propia o ajena, en el empleo público o privado, gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades regulados en esta Ley.

2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

## TÍTULO I

### **El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación**

#### ***Artículo 3. Definición***

1. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

#### ***Artículo 4. Garantías***

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará 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 las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### **Artículo 5. Prohibiciones**

Son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

Los conceptos jurídicos enunciados en el párrafo anterior se interpretarán conforme al Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

#### **Artículo 6. Acciones positivas en el empleo y la ocupación**

1. Los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

En el marco de la autonomía colectiva, los representantes de las personas trabajadoras, tanto del sector privado como del empleo público, del trabajo autónomo, y el empresariado y las Administraciones Públicas tienen el deber de negociar acciones positivas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres en el ámbito funcional objeto de negociación colectiva, en los términos y condiciones previstos en la legislación aplicable en cada tipo de prestación de servicios.

### ***Artículo 7. Tutela judicial***

1. Resultará de aplicación para la tutela del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación lo previsto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
2. En los procesos sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho estarán legitimados los organismos estatales y autonómicos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los sindicatos, las asociaciones de interés profesional y las asociaciones estatales y autonómicas cuyo fin primordial sea la defensa o promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

## TÍTULO II

### **De las obligaciones de los poderes públicos para la efectividad del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

#### ***Artículo 8. Transversalidad de la igualdad de trato y de oportunidades en las políticas de empleo y ocupación***

1. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres deberá aplicarse, con carácter transversal, en la actuación de todos los Poderes Públicos, estatales, autonómicos o locales, en asuntos de empleo y ocupación.
2. Las Administraciones públicas con funciones en materia de empleo y ocupación lo deberán integrar, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones reglamentarias, en la definición y presupuestación de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.
3. En el contenido del informe periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, regulado en el artículo 18 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberá existir un apartado específico que describa las medidas adoptadas como consecuencia de las obligaciones establecidas en los apartados anteriores.

**Artículo 9. Presencia o composición equilibrada**

Los poderes públicos deberán cumplir con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan en los consejos, órganos, comités o comisiones con competencias o funciones en materia de empleo y ocupación, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

**Artículo 10. Informes de impacto de género**

1. Los presupuestos de las instituciones, organismos y entidades del sector público deberán individualizar las partidas presupuestarias consignadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto de forma directa como indirecta, y su variación con respecto a los cinco ejercicios inmediatamente anteriores.

2. Los proyectos de disposiciones reglamentarias y los planes de especial relevancia elaborados por el Ministerio o los Ministerios competentes en materia de empleo y ocupación deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

3. El informe, a partir de un número suficiente de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto, deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de las desigualdades y de su contribución para hacer efectiva la igualdad de de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Artículo 11. Estadísticas y estudios con perspectiva de género**

1. Corresponderá a las unidades de igualdad de los Ministerios competentes en asuntos de empleo y ocupación, en el ámbito de sus respectivos Ministerios:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles,

situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en su ámbito competencial.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar los estereotipos de determinados colectivos de mujeres.
- g) Suministrar a las partes negociadoras de los convenios o acuerdos colectivos, cuyo ámbito de aplicación esté incluido en su ámbito competencial, las estadísticas necesarias que, en su caso, permitan acreditar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres, con el fin de facilitar el cumplimiento del deber de negociar las acciones positivas correspondientes.

2. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

***Artículo 12. Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación***

1. Se crea la Oficina Estatal de Lucha Contra la Discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación, integrada en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, como órgano encargado del impulso y coordinación de la aplicación de las medidas de lucha contra la discriminación por razón de sexo en el

acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas, y en las de despido.

Los Estatutos del Organismo Estatal regularán las funciones, así como la organización y funcionamiento de la Oficina, que contará con el auxilio y colaboración a que se refiere el artículo 16 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, al objeto de lograr la máxima coordinación y eficacia en la actuación inspectora en materia de lucha contra la discriminación por razón de sexo en función de las diversas áreas materiales implicadas. Igualmente la oficina contará con agentes de enlace designados por otros Departamentos y Administraciones para la coordinación de las actuaciones realizadas en el marco de los convenios de colaboración a que se refiere el apartado 8 del citado artículo.

2. Corresponde a la Oficina la elaboración de las estadísticas necesarias que, en su caso, permitan acreditar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres en los distintos ámbitos de aplicación de los convenios colectivos, con el fin de facilitar a las partes negociadoras el cumplimiento de su deber de negociar las acciones positivas correspondientes.

3. La Oficina impulsará la inspección en las empresas o en los centros de trabajo del cumplimiento de las garantías de la igualdad de trato y de oportunidades establecidas en esta Ley y en la legislación laboral.

4. Dentro de sus funciones se le podrá encomendar la tramitación y, en su caso, resolución de los procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, de acuerdo con lo que se disponga reglamentariamente.

**Artículo 13.** *Funciones de los organismos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*

El Instituto de la Mujer, así como los organismos autonómicos equivalentes, colaborarán con la Oficina Estatal de Lucha contra la discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación, por iniciativa propia o a instancia de la Oficina Estatal, y le prestarán el apoyo y el asesoramiento técnico necesarios, especialmente

en la elaboración de las estadísticas que permitan acreditar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los varones.

En el ámbito territorial de sus funciones, deberán colaborar con la autoridad laboral en el examen de los convenios colectivos presentados para su Registro, con el fin de advertir y rechazar las cláusulas que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

**Artículo 14. Formación y especialización contra la discriminación por razón de sexo**

1. Las Administraciones Públicas deberán contar con personal especializado en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y en prevención de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, de acuerdo con las titulaciones oficiales o las cualificaciones profesionales que reglamentariamente se establezcan.
2. Las Administraciones Públicas deberán incluir en la formación de sus empleados públicos contenidos sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo. Los términos de la oferta, programación, contenidos, metodologías de aprendizaje o sistemas de evaluación no podrán incurrir en discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

**TÍTULO III**

**De la efectividad del derecho a la igualdad de trato y  
de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo**

**CAPÍTULO I. Derechos y garantías**

**Artículo 15. Derechos laborales**

1. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras.

No resultará contrario a la igualdad de trato y de oportunidades el establecimiento de acciones positivas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, cuando sean razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El contenido del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral deberá regularse de tal forma que garantice la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

3. Podrán establecerse medidas específicas que favorezcan el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Las condiciones de trabajo que afecten al vestuario, uniformidad u otros factores relacionados con la propia imagen de las personas trabajadoras deberán cumplir con el principio de igualdad de trato, presumiéndose discriminatorios los tratos diferenciados motivados por estereotipos de género.

#### **Artículo 16. Garantías en los contratos formativos**

1. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración de los contratos formativos.

2. En la negociación colectiva deberán negociarse criterios, procedimientos y, en su caso, acciones positivas que garanticen una presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

#### **Artículo 17. Garantías en el periodo de prueba**

1. Será nula y sin efecto la resolución del contrato de trabajo durante el periodo de prueba de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo

48.4, y maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.

2. Cuando exista acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, interrumpirán el transcurso del periodo de prueba las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

**Artículo 18. Deber de negociar acciones positivas**

1. Existirá el deber de negociar acciones positivas a favor de las mujeres cuando en el ámbito funcional objeto de negociación colectiva existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

2. Las acciones positivas podrán consistir en reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas en el grupo profesional de que se trate.

3. El cumplimiento de este deber se realizará con ocasión de la negociación del plan de igualdad en las empresas que estén obligadas a elaborarlo de acuerdo con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

**Artículo 19. Garantías en el sistema de clasificación profesional**

Se presumirá que un sistema de clasificación profesional cumple con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres cuando incluya un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, salvo prueba en contrario.

## CAPÍTULO II. El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### **Artículo 20.** *Garantías de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

1. Se prohíbe cualquier discriminación, directa o indirecta, por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. La dirección empresarial deberá tomar en consideración los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que estén ejerciendo las personas trabajadoras en sus decisiones sobre la distribución irregular de la jornada de trabajo, la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

### **Artículo 21.** *Derecho a la adaptación de la jornada de trabajo*

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

### **Artículo 22.** *Derecho a la reducción de jornada por cuidado del lactante*

Las personas trabajadoras tienen derecho a la reducción de su jornada de trabajo por cuidado de lactante menor de nueve meses.

### **Artículo 23.** *Derecho a reducir la jornada o ausentarse para el cuidado de hijos o hijas en caso de parto prematuro u hospitalización tras el parto*

Las personas trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo o a reducir su jornada, con disminución proporcional del salario, en caso de nacimiento prematuro de hijos o hijas, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

### **Artículo 24.** *Suspensión del contrato de trabajo por parto*

1. La trabajadora tendrá derecho a una suspensión del contrato de trabajo por parto y a una prestación por maternidad.

2. Si el otro progenitor trabaja, el nacimiento será causa de suspensión del contrato de trabajo para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil, y dará derecho a la prestación por nacimiento de hijo o hija.

**Artículo 25.** *Suspensión del contrato de trabajo por cuidado de menor de doce meses*

Se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a la suspensión del contrato de trabajo para el cuidado de menor de doce meses por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, así como a la prestación por cuidado de hijo o hija menor de doce meses.

**Artículo 26.** *Corresponsabilidad en el ejercicio y las prestaciones de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

1. Los derechos de conciliación reconocidos en este capítulo son de titularidad individual de las personas trabajadoras, mujer u hombre, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.
2. El ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos en el presente capítulo, así como, en su caso, el disfrute de las prestaciones correspondientes, se realizará en los términos y condiciones establecidos en la legislación laboral y de Seguridad Social, respectivamente.
3. Podrán adoptarse ventajas concretas para favorecer el ejercicio corresponsable de estos derechos por los dos progenitores.
4. La empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo de los derechos enunciados en este capítulo cuando los dos progenitores trabajen para la misma empresa, por razones debidamente motivadas por escrito.

### **CAPÍTULO III. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género**

**Artículo 27.** *Nulidad del despido objetivo o disciplinario por la tutela judicial efectiva de las trabajadoras víctimas de violencia de género*

Será nula la decisión empresarial extintiva del contrato de trabajo de una trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva, en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

## Título IV

### El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público

#### CAPÍTULO I. Promoción interna

##### *Artículo 28. Acciones positivas en la promoción interna de funcionarios de carrera*

En la promoción interna de los funcionarios de carrera deberán adoptarse acciones positivas para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres, que deberán ser razonables y proporcionadas a los objetivos perseguidos en cada caso.

#### CAPÍTULO II. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

##### *Artículo 29. Derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

Se reconoce a los empleados públicos el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la adopción de medidas que favorezcan su ejercicio corresponsable.

Se prohíbe cualquier discriminación, directa o indirecta, por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

##### *Artículo 30. Permiso por cuidado del lactante*

Los empleados públicos tienen derecho a un permiso para el cuidado de lactante menor de doce meses.

**Artículo 31. Permiso por parto**

1. La empleada pública tendrá derecho a permiso por parto.
2. Si el otro progenitor es empleado público, el nacimiento dará lugar a un permiso para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

**Artículo 32. Permiso por cuidado de menor de doce meses**

Se reconoce a los empleados públicos un permiso para el cuidado de menor de doce meses por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

**Artículo 33. Corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

1. Los derechos de conciliación reconocidos en este capítulo son de titularidad individual de los empleados públicos, mujer u hombre, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.
2. El ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos en el presente capítulo se realizará en los términos y condiciones establecidos en la legislación básica del empleado público.
3. Podrán adoptarse ventajas concretas para favorecer el ejercicio corresponsable de este derecho por los dos progenitores.
4. La Administración podrá limitar el disfrute simultáneo de los permisos previstos en este capítulo cuando afecte gravemente a las necesidades del servicio correspondiente.

**Artículo 34. Planes de igualdad del personal laboral**

La negociación colectiva o los planes de igualdad podrán regular las condiciones del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal laboral, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

**Artículo 35.** *Garantías en la planificación de los recursos humanos*

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas deberá incluir acciones positivas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.
2. La aprobación de la oferta de empleo público deberá incorporar un informe de impacto de género, con el contenido previsto en el artículo 10.

TÍTULO V

**El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades  
en el empleo autónomo**

**Artículo 36.** *Derecho a suspender actividades por cuidado de lactante o menor de doce meses*

1. Las personas que desempeñan trabajo autónomo tienen derecho a suspender su actividad para el cuidado del lactante y el cuidado de menor de doce meses.
2. Se reconocen a estas personas las prestaciones por cuidado del lactante y cuidado de menor de doce meses.
3. El ejercicio de estos derechos y las condiciones para disfrutar de las prestaciones correspondientes se realizarán conforme la normativa sobre trabajo autónomo y Seguridad Social, respectivamente.

**Artículo 37.** *Acuerdos de interés profesional*

En el marco de la negociación de los acuerdos profesionales existirá el deber de negociar acciones positivas a favor de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

**Artículo 38.** *La extinción de la prestación de servicios discriminatoria por razón de sexo*

La extinción de la prestación de servicios de la trabajadora autónoma por razón de embarazo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, será nula y sin efecto, y dará lugar a la indemnización correspondiente en proporción al perjuicio causado.

**Artículo 39.** *Acciones positivas en la política de fomento del trabajo autónomo*

Los poderes públicos deberán adoptar acciones positivas a favor de las mujeres en las políticas para fomentar el trabajo autónomo cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

## TÍTULO VI

### **El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en las cooperativas**

**Artículo 40.** *Garantías para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las cooperativas*

1. Serán de aplicación a las personas socias trabajadoras y de trabajo de las cooperativas todas las medidas que se incluyen en la presente Ley dirigidas a las personas trabajadoras por cuenta ajena, con las correspondientes adaptaciones que sean necesarias para adecuarlas a su relación societaria.
2. Las cooperativas incluirán en sus estatutos sociales medidas dirigidas a garantizar la eliminación de obstáculos al acceso igualitario a la condición de socia de trabajo, de socia trabajadora o de asalariada; la erradicación de la discriminación vertical y horizontal; y la promoción profesional y societaria de las mujeres. Al menos el 20% de la dotación al Fondo obligatorio destinado a actividades de formación y promoción cooperativa se aplicará a actividades de fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
3. Las cooperativas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos sociales, obligatorios o voluntarios, y en su estructura empresarial.

También procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres las entidades representativas del movimiento cooperativo así como los órganos administrativos de promoción y difusión del cooperativismo.

4. Las actuaciones de promoción del cooperativismo por parte de las administraciones públicas, en especial las relativas al empleo, incluirán medidas para la remoción de las desigualdades de género. Serán objeto de especial promoción aquellas cooperativas que incorporen a su actividad medidas para conciliación de la vida societaria, laboral y familiar, así como aquellas que establezcan mecanismos que aseguren efectivamente la presencia equilibrada de socios y socias en sus órganos de representación y dirección.

5. Las cooperativas vendrán obligadas a proporcionar a la administración competente en materia de cooperativas, anualmente, los siguientes datos estadísticos:

- a) Número de personas socias, en la fecha de cierre del ejercicio económico, distinguiendo su clase, sexo y tramos de edad. Se incluirá, asimismo, la distribución por sexos en la composición de los órganos de representación y gestión.
- b) Número de personas trabajadoras asalariadas, diferenciando por sexos y distinguiendo entre indefinidos y temporales, y número de horas trabajadas por los mismos en el ejercicio económico.
- c) Retribución media de cada categoría laboral y de las personas socias, desagregada por sexos.

El incumplimiento de la obligación de proporcionar los datos mencionados será sancionado como infracción administrativa, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 45.6 de esta Ley.

**Artículo 41.** *Garantías para la efectividad de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Extensión a otras empresas*

1. Las administraciones públicas con competencia en agricultura, pesca, alimentación y medio ambiente dotarán de recursos presupuestarios la ejecución de programas anuales y plurianuales dirigidos a la aplicación efectiva de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

En particular, se fomentará la formación, el asesoramiento y la ayuda económica a las mujeres agricultoras que manifiesten su interés en acceder a las diferentes modalidades de reconocimiento de su actividad.

2. Las administraciones públicas promoverán la extensión de la figura de la titularidad compartida a microempresas, pequeñas y medianas empresas de sectores diferentes al agrario.

## TÍTULO VII

### **El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo**

#### ***Artículo 42. Bonificaciones para la reincorporación efectiva de las mujeres al trabajo tras la maternidad***

En los términos establecidos en la legislación sobre empleo, la reincorporación efectiva de las mujeres al trabajo tras la suspensión de su contrato por parto, cuidado de menor de doce meses o excedencia por cuidado de hijo o hija, dará lugar a una bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social.

## TÍTULO VIII

### **Infracciones y sanciones**

#### **CAPITULO I. Infracciones**

#### ***Artículo 43. Disposiciones generales***

1. Constituyen infracciones administrativas las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley.
2. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

3. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

4. Una misma infracción no podrá ser sancionada según lo dispuesto en esta Ley y en aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 2 de agosto.

#### **Artículo 44. Infracciones leves**

Son infracciones leves:

1. No realizar ningún estudio o análisis para constatar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres con motivo de la negociación de un convenio colectivo.

2. Obstaculizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Obstaculizar la suspensión de la prestación de las personas trabajadoras autónomas por razón de embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente.

4. No tomar en consideración los derechos de conciliación que estén ejerciendo las personas trabajadoras con motivo de la distribución irregular de la jornada de trabajo, el traslado o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

5. Incumplir el principio de composición equilibrada de las comisiones negociadoras, descendiendo del 40% la presencia de personas de alguno de los dos sexos.

6. El incumplimiento de las obligaciones documentales previstas en el artículo 40.5 de esta Ley.

#### **Artículo 45. Infracciones graves**

Son infracciones graves:

1. La reiteración en la comisión de las infracciones leves.

2. Impedir el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Impedir la suspensión de la prestación de las personas trabajadoras autónomas por razón de embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente.

4. Incumplir el deber de negociación de acciones positivas en las condiciones contratación, de clasificación profesional, de ascensos, de promoción y de formación, cuando en el ámbito funcional objeto de negociación colectiva existan situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres.

5. Incumplir las acciones positivas establecidas en los convenios o acuerdos colectivos, en los pactos o acuerdos de las condiciones de trabajo de los empleados públicos o en los acuerdos de interés profesional.

6. Incumplir el deber de negociación de acciones positivas para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los contratos formativos de una empresa.

7. No informar, u ocultar la información disponible, a las personas trabajadoras o a su representación, sobre el diagnóstico correspondiente al plan de igualdad de una empresa.

8. Incumplir el seguimiento o la evaluación de los objetivos contenidos en el plan de igualdad de una empresa.

9. Incumplir el principio de composición equilibrada de las comisiones negociadoras, descendiendo del 30% la presencia de personas de alguno de los dos sexos.

10. Establecer sistemas de clasificación profesional que omitan un análisis correccional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.

11. Obstaculizar la actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones previstas en esta Ley.

#### ***Artículo 46. Infracciones muy graves***

Son infracciones muy graves:

1. La reiteración en la comisión de las infracciones graves.

2. Impedir el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. La no interrupción de un contrato formativo por riesgo durante el embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género.
4. La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba por razón de embarazo o maternidad.
5. El despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva.
6. Incumplir el principio de composición equilibrada de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, descendiendo del 20% la presencia de personas de alguno de los dos sexos.

## CAPITULO II. Sanciones

### **Artículo 47.** *Criterios de graduación*

1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en el siguiente apartado.
2. Calificadas las infracciones en la forma dispuesta por esta Ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de personas trabajadoras o de beneficiarias afectadas en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

### **Artículo 48.** *Cuantía de las sanciones*

Las infracciones se sancionarán:

1. Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.

2. Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.
3. Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 12.500 euros; en su grado medio de 12.501 a 25.000 euros; y en su grado máximo de 25.001 euros a 50.000 euros.

### CAPITULO III. Régimen sancionador

#### *Artículo 49. Régimen supletorio*

En todo lo no previsto en esta Ley en materia sancionadora serán de aplicación las disposiciones de la Ley 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y su normativa reglamentaria de desarrollo.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### **Disposición Transitoria Primera. Composición equilibrada y nombramientos**

Las disposiciones de esta Ley sobre presencia o composición equilibrada serán de aplicación en los nombramientos que se produzcan a partir de su entrada en vigor, sin afectar a los efectuados con anterioridad a la misma.

#### **Disposición Transitoria Segunda. Permiso por parto, nacimiento y cuidado de menor de doce meses por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente**

La regulación introducida por esta Ley en materia de adaptación de jornada, reducción de jornada por cuidado del lactante, parto, nacimiento y cuidado de menor de doce meses por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, temporal o permanente, tanto en el trabajo por cuenta propia como por

cuenta ajena, público y privado, así como a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

### **Disposición Transitoria Tercera. Deber de negociar acciones positivas a favor de las mujeres ante situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres**

La obligación establecida por esta Ley de negociar acciones positivas a favor de las mujeres ante situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres en la negociación colectiva en el empleo público y privado, así como en el trabajo autónomo, deberá cumplirse con motivo de la negociación que tenga lugar como consecuencia de la primera denuncia del correspondiente convenio, acuerdo o pacto, a partir de su entrada en vigor.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

#### **Única.**

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **Disposición Final Primera. Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Se introducen las siguientes modificaciones en los preceptos con rango ordinario, de acuerdo con su Disposición Final Segunda, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Uno. Se modifica la redacción del párrafo primero del art. 14, con la siguiente redacción:

*Artículo 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos*

A los fines de esta Ley, los poderes públicos deberán cumplir los siguientes criterios de actuación:

Dos. Se modifica el artículo 15, con la siguiente redacción:

*Artículo 15. Transversalidad*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres deberá informar, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Tres. Se modifica el artículo 16, con la siguiente redacción:

*Artículo 16. Presencia equilibrada en los nombramientos realizados por los poderes públicos*

Los Poderes Públicos deberán cumplir con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Cuatro. Se modifica el artículo 19, con la siguiente redacción:

*Artículo 19. Informes de impacto de género*

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

El informe, a partir de un número suficiente de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto, deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de las desigualdades y de su contribución para hacer efectiva la igualdad de de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cinco. Se modifica el artículo 47, con la siguiente redacción:

*Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el diagnóstico de situación, el contenido de los Planes de igualdad y el grado de consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Seis. Se modifica el artículo 75, con la siguiente redacción:

*Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles*

La composición del consejo de administración de las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias deberá cumplir con el principio de presencia equilibrada a partir del año 2023.

**Disposición Final Segunda. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Uno. Se añade una nueva letra c bis) al apartado 2 al art. 4, con la siguiente redacción:

*Artículo 4. Derechos laborales*

2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

c bis) A la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la adopción de medidas que favorezcan su ejercicio corresponsable.

Dos. Se modifica la letra b) del apartado 1 del art. 11, con siguiente redacción:

*Artículo 11. Contratos formativos*

1.b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Tres. Se modifica la letra b) del apartado 2 del art. 11, con siguiente redacción:

*Artículo 11. Contratos formativos*

2.b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Cuatro. Se modifica el apartado 3 del art. 4, con la siguiente redacción:

*Artículo 11. Contratos formativos*

3. En la negociación colectiva existirá, en todo caso, el deber de negociar criterios, procedimientos y, en su caso, acciones positivas que garanticen una presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Cinco. Se modifican los apartados 2 y 3 del art. 14, con la siguiente redacción:

*Artículo 14. Periodo de prueba*

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Seis. Se modifican los apartados 4 y 5 del art. 17, con la siguiente redacción:

*Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales*

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, existirá en todo caso el deber de negociar acciones positivas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. A tal efecto podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de

modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, existirá el deber de negociar este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para que accedan al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. Los planes de igualdad en las empresas se ajustarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Siete. Se modifica el apartado 3 del art. 22, con la siguiente redacción:

*Artículo 22. Sistema de clasificación profesional*

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Ocho. Se modifica el apartado 2 del art. 23, con la siguiente redacción:

*Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo*

2. Existirá en todo caso el deber de negociar los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Nueve. Se modifica el apartado 2 del art. 24, con la siguiente redacción:

*Artículo 24. Ascensos*

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. A tal efecto, existirá en todo caso el deber de negociar acciones positivas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Diez. Se modifica el segundo párrafo del apartado 2 del art. 34, con la siguiente redacción:

*Artículo 34. Jornada*

2. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y tomará en consideración los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que estén ejerciendo las personas trabajadoras. Éstas deberán conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Once. Se modifica el apartado 8 del art. 34, con la siguiente redacción:

*Artículo 34. Jornada*

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el caso de que tengan hijos o hijas, la solicitud deberá realizarse tras los periodos de suspensión previstos en el artículo 48.4, 5 o 6, y hasta que cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Doce. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, con la siguiente redacción:

*Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos*

3.b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Trece. Se modifica el apartado 4 del artículo 37, con la siguiente redacción:

*Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos*

4. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho en términos equivalentes, el periodo de disfrute se extenderá hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario desde el mes décimo hasta el duodécimo.

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 37, con la siguiente redacción:

*Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos*

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Quince. Se modifica el primer párrafo del apartado 7 del artículo 37, con la siguiente redacción:

*Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos*

7. Corresponderá la persona trabajadora la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso por cuidado del lactante y de la reducción de jornada, en los términos previstos en los apartados 4 y 6. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Dieciséis. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 40, con la siguiente redacción:

*Artículo 40. Movilidad geográfica*

La decisión de traslado, que tomará en consideración los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que las personas trabajadoras estén ejerciendo, deberá ser notificada por la empresa a la persona afectada, así como a su representación legal, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Diecisiete. Se modifica el apartado 7 del artículo 40, con la siguiente redacción:

*Artículo 40. Movilidad geográfica*

Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores y trabajadoras de otros colectivos, tales como quienes tengan cargas familiares y ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Dieciocho. Se modifica el párrafo primero del apartado 3 del artículo 41, con la siguiente redacción:

*Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, que tomará en consideración los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que la persona trabajadora esté ejerciendo, deberá ser notificada por la empresa a la persona afectada y a su representación legal con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

Diecinueve. Se modifican las letras d) y e) del apartado 1 del artículo 45, y se añaden tres nuevas letras d) bis, ter y quarter, con la siguiente redacción:

*Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión*

1.d) Parto

d) bis. Nacimiento de hijo o hija

d) ter. Cuidado de menor de doce meses

d) quarter. Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad 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.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de menor de nueve meses o, si resulta de aplicación lo previsto en el art. 37.4, de doce meses.

Veinte. Se modifica el apartado 8 del artículo 45, con la siguiente redacción:

*Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión*

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto y cuando el lactante cumpla nueve meses o, si resulta de aplicación lo previsto en el artículo 37.4, doce 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.

Veintiuno. Se modifica el último párrafo del apartado 3 del artículo 46, con la siguiente redacción:

*Artículo 46. Excedencias*

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho en términos equivalentes al otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo dieciocho meses.

Veintidós. Se modifica el apartado 4 del artículo 48, con la siguiente redacción:

*Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo*

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración obligatoria de seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, para asegurar la protección de la salud de la madre. En los casos de parto prematuro con falta de peso

y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

El nacimiento suspenderá el contrato del otro progenitor durante las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

El fallecimiento del hijo o hija no reducirá el periodo de suspensión previsto en este apartado.

Veintitrés. Se modifica el apartado 5 del artículo 48, con la siguiente redacción:

*Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo*

5. En el supuesto de nacimiento de hijo o hija, los dos progenitores tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo para su cuidado durante diez semanas ininterrumpidas cada uno.

Este derecho es individual de la persona trabajadora, mujer u hombre, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho en términos equivalentes, su duración se extenderá en una semana más para cada uno.

La suspensión podrá ejercitarse desde la finalización de la suspensión prevista a cada progenitor en el artículo 48.4 hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes del parto.

La suspensión del contrato por cuidado parental podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho

trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Veinticuatro. Se modifica el apartado 6 del artículo 48, con la siguiente redacción:

*Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo*

6. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ter, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la finalización del periodo anterior. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora, mujer u hombre, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho en términos equivalentes, su duración se extenderá en una semana más para cada uno.

La suspensión voluntaria de diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Veinticinco. Se deroga el apartado 7 del artículo 48.

Veintiséis. Se modifican las letras a) a c) del apartado 4 del artículo 53, con la siguiente redacción:

*Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas*

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por parto, nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, cuidado de menor de doce meses, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d), d) bis, d) ter, d) quarter y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por parto, nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, o cuidado de menor de doce meses, a que se refiere el artículo 45.1.d), d) bis, d) ter y d) quarter, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la delegación de guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Veintisiete. Se modifica las letras a) a c) del apartado 5 del artículo 55, con la siguiente redacción:

*Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario*

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por parto, nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, cuidado de menor de doce meses, riesgo durante el

embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d), d) bis, d) ter, d) quarter y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por parto, nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, o cuidado de menor de doce meses, a que se refiere el artículo 45.1.d), d) bis, d) ter y d) quarter, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la delegación de guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Veintiocho. Se modifica el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 76, con la siguiente redacción:

*Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral*

3. El árbitro o árbitros serán designados cumpliendo con el principio de presencia equilibrada y con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de comunidades autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de

los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

Veintinueve. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 84, con la siguiente redacción:

*Artículo 84. Concurrencia*

2.f) Las medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Treinta. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 del art. 85, con la siguiente redacción:

*Artículo 85. Contenido*

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas que hagan efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluidas acciones positivas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres; o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes están obligadas a solicitar a la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación por razón de sexo en el empleo y la ocupación las estadísticas necesarias que permitan acreditar, en su caso, la existencia de situaciones de desigualdad de hecho en el ámbito de aplicación correspondiente, con la finalidad de cumplir con su deber de negociar acciones positivas que las corrijan.

Treinta y uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 88, con la siguiente redacción:

*Artículo 88. Comisión negociadora*

3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras y cumplirá con el principio de composición equilibrada. Las partes negociadoras de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la

asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

Treinta y dos. Se modifica el apartado 2 de la Disposición Adicional Novena, con la siguiente redacción:

*Disposición Adicional Novena. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*

2. La composición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos, que deberá cumplir el principio de presencia equilibrada, así como su organización y procedimiento de actuación, se establecerán reglamentariamente.

Treinta y tres. Se modifica la Disposición Adicional Decimonovena, con la siguiente redacción:

*Disposición Adicional Decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el tercer párrafo del artículo 48.5 y en el cuarto párrafo del artículo 48.6.

Treinta y cuatro. Se deroga la Disposición Transitoria Séptima.

**Disposición Final Tercera. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.**

Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Uno. Se modifica la letra k) del artículo 14, con la siguiente redacción:

*Artículo 14. Derechos individuales*

k) A los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la adopción de medidas que favorezcan su ejercicio corresponsable.

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 18, con la siguiente redacción:

*Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera*

Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional. En particular, adoptarán acciones positivas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 20, con la siguiente redacción:

*Artículo 20. La evaluación del desempeño*

Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, en particular por razón de sexo, y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Cuatro. Se modifica el apartado 3 del artículo 35, con la siguiente redacción:

*Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación*

3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras y cumplirá con el principio de composición equilibrada. Los componentes podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

Cinco. Se añade una nueva letra n) al apartado 1 del artículo 37, con la siguientes redacción:

*Artículo 37. Materias objeto de negociación*

n) Las acciones positivas a favor de las mujeres que corrijan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, que deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Seis. Se modifica la letra f) del artículo 48, con la siguiente redacción

*Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos*

f) Por cuidado de hijo o hija lactante menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho es individual de los funcionarios, mujer u hombre, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Los progenitores podrán ejercer este derecho de manera simultánea, salvo cuando afecte gravemente a las necesidades del servicio correspondiente.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho en términos equivalentes, se extenderá hasta que el lactante cumpla catorce meses.

Siete. Se modifican las letras a), b) y c), y se añade una nueva letra c) bis, en el artículo 49, con la siguiente redacción:

*Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos*

a) Permiso por parto: tendrá una duración obligatoria de seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, para asegurar la protección de la salud de la madre. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

El nacimiento dará lugar a un permiso en el otro progenitor durante seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

El fallecimiento del hijo o hija no reducirá el periodo de suspensión previsto en este apartado.

b) Por cuidado de menor de doce meses: tendrá una duración de diez semanas ininterrumpidas. Este permiso es un derecho individual de los funcionarios, mujer u hombre, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho en términos equivalentes, su duración se extenderá en una semana más para cada uno.

Se podrá ejercitar desde la finalización del permiso previsto en la letra a) de este mismo artículo hasta que el o la menor cumpla doce meses.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. Los progenitores podrán ejercer este derecho de manera simultánea, salvo cuando afecte gravemente a las necesidades del servicio correspondiente.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

c) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Seis semanas deberán disfrutarse a tiempo completo, de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes, también de forma ininterrumpida, se podrán disfrutar dentro de los doce meses siguientes a la finalización del período anterior. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de disfrute de este permiso en el mismo funcionario.

Este permiso es un derecho individual de los funcionarios, mujer u hombre, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho en términos equivalentes, su duración se extenderá en una semana más para cada uno.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. En este mismo supuesto, en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

c) bis. En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de

acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Ocho. Se modifica el segundo párrafo de la letra d) del artículo 49, con la siguiente redacción:

*Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos*

d) Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

Nueve. Se modifica el apartado 2 del artículo 50, con la siguiente redacción:

*Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos*

2. Cuando las situaciones de permiso por parto, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan

transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Diez. Se modifica el artículo 51, con la siguiente redacción:

*Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral*

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente, incluidos el convenio colectivo y el plan de igualdad que resulten de aplicación.

Once. Se modifica el apartado 1 del artículo 60, con la siguiente redacción:

*Artículo 60. Órganos de selección*

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y cumplir con el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Doce. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 61, con la siguiente redacción:

*Artículo 61. Sistemas selectivos*

1. Los órganos de selección velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Trece. Se añade una nueva letra f) al apartado 2 del artículo 69, con la siguiente redacción:

*Artículo 69. Objetivos e instrumentos de la planificación*

f) Acciones positivas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Catorce. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 70, con la siguiente redacción:

*Artículo 70. Oferta de empleo público*

4. La aprobación de la oferta de empleo público deberá incorporar un informe de impacto de género, con el contenido previsto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

Quince. Se modifica el artículo 83, con la siguiente redacción:

*Artículo 83. Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral*

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos y los planes de igualdad que sean de aplicación y, en su defecto, por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

Dieciséis. Se modifica el párrafo quinto del apartado 4 del artículo 89, con la siguiente redacción:

*Artículo 89. Excedencia*

4. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años y, cuando ambos progenitores estén en esta situación en términos equivalentes, se reservará al menos durante treinta meses. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Diecisiete. Se suprime la Disposición Transitoria Sexta.

**Disposición Final cuarta. Modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.**

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Uno. Se modifican las letras g) y h) del apartado 3 del artículo 4, con la siguiente redacción:

*Artículo 4. Derechos profesionales*

g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de parto, cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, cuidado de menor de doce meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de parto, cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, cuidado de menor de doce meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.

Dos. Se modifica el apartado 5 del artículo 6, con la siguiente redacción:

*Artículo 6. Derecho a la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales y libertades públicas*

En relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Tres. Se modifica el número 2 de la letra a) del apartado 2 del artículo 11, con la siguiente redacción:

*Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo*

2.a) 2. Períodos de descanso por parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

Cuatro. Se modifica el párrafo quinto del apartado 5 del artículo 11, con la siguiente redacción:

*Artículo 11. Concepto y ámbito subjetivo*

5. No obstante, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato por causas procedentes, la persona trabajadora autónoma podrá contratar a un trabajador o trabajadora para sustituir a la persona inicialmente contratada, sin que, en ningún momento, ambas personas trabajadoras por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el periodo máximo de duración de la contratación previsto en el presente apartado.

Cinco. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 13, con la siguiente redacción:

*Artículo 13. Acuerdos de interés profesional*

5. Los acuerdos de interés profesional podrán establecer acciones positivas a favor de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, que deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido con ellas.

Seis. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 15, con la siguiente redacción:

*Artículo 15. Extinción contractual*

5. Se considerarán nula y sin efecto la extinción que constituya o cause discriminación por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad,

la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Su comisión dará lugar a la obligación de indemnizar de manera efectiva y proporcionada al perjuicio causado.

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 17, con la siguiente redacción:

*Artículo 16. Interrupciones justificadas de la actividad profesional*

d) Incapacidad temporal, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción o acogimiento

Ocho. Se modifica el apartado 6 del artículo 22, con la siguiente redacción:

*Artículo 22. Consejo del Trabajo Autónomo*

6. Reglamentariamente se desarrollará la composición y el régimen de funcionamiento del Consejo. La composición deberá cumplir con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Nueve. Se modifica el apartado 1 del artículo 26, con la siguiente redacción:

*Artículo 26. Acción protectora*

La acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los términos y conforme a las condiciones legalmente previstas, comprenderá, en todo caso:

1. a) La asistencia sanitaria en los casos de parto, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo.

b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo.

Diez. Se modifica el apartado 3 del artículo 27, con la siguiente redacción:

*Artículo 27. Política de fomento del trabajo autónomo*

3. La elaboración de la política de fomento del trabajo autónomo hará efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluso con la adopción de acciones positivas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. También prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente.

Once. Se modifica el artículo 38, con la siguiente redacción:

*Artículo 38. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.*

A la cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como personas trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera la persona trabajadora en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadoras y trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

En el caso de que la persona trabajadora lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajador o trabajadora por cuenta propia incluido en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Esta bonificación será compatible con la establecida en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre.

Doce. Se modifica el artículo 38 bis, con la siguiente redacción:

*Artículo 38 bis. Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.*

Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por parto, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, quedará fijada en la cuantía de 50 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.

Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el período antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización establecida con carácter general en el correspondiente régimen especial el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal.

**Disposición Final Quinta. Modificación de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo**

Se introduce un nuevo artículo 4 en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, con la siguiente redacción:

*“Artículo 4. Bonificaciones para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por parto, por cuidado de menor de doce meses o por excedencia por cuidado de hijo o hija darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso o de la excedencia, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de enero de 2018, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por la persona trabajadora contratada, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.”

**Disposición Final Sexta. Modificaciones del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

Se introducen las siguientes modificaciones en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Uno. Se modifica el art. 177, con la siguiente redacción:

*Artículo 177. Situaciones protegidas*

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el parto, el nacimiento de hijo o hija, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso obligatorio que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a) y c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Dos. Se modifica el artículo 178, con la siguiente redacción:

*Artículo 178. Beneficiarios*

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del parto o del inicio del nacimiento de hijo o hija, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del parto o del inicio del nacimiento de hijo o hija, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del parto o del inicio del nacimiento de hijo o hija, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el segundo párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo tercero del artículo 49.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Tres. Se modifica el capítulo VII del título II, con la siguiente redacción:

## CAPÍTULO VII

### Cuidado de menor de doce meses

#### *Artículo 183. Situación protegida*

A efectos de la prestación por cuidado de menor de doce meses, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo o hija, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que en este último caso su duración no sea inferior a un año, durante el período de suspensión voluntario que,

por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

*Artículo 184. Beneficiarios.*

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad las personas incluidas en este Régimen General que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, trescientos sesenta días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen

*Artículo 185. Prestación económica.*

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 179 para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.

Cuatro. Se añade un nuevo Capítulo X bis, con la siguiente redacción:

## CAPÍTULO X BIS

### Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

*Artículo 190 bis. Situación protegida.*

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del

texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo de manera equivalente los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

*Artículo 191 bis. Beneficiarios.*

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.
3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

*Artículo 192 bis. Prestación económica.*

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.
2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.

3. La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Cinco. Se añade una nueva Disposición Adicional

*Disposición adicional vigésima séptima. Prestación por cuidado de menor de doce meses.*

Todas las referencias a la prestación por paternidad contenidas en el articulado se entenderán efectuadas a la prestación por cuidado de menor de doce meses.

### **Disposición Final Séptima. Modificaciones de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno**

Se modifica la redacción de la letra f) del apartado 3 del artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con la siguiente redacción:

*Artículo 26. Procedimiento de elaboración de normas con rango de Ley y reglamentos*

f) Impacto por razón de género, que, según un número suficiente de indicadores desagregados por sexo de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto, deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de las desigualdades y de su contribución para hacer efectiva la igualdad de de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **Disposición Final Octava. Modificaciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público**

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

Uno. Se incorpora una nueva letra l) al apartado 1 del artículo 3, con la siguiente redacción:

*Artículo 3. Principios generales*

l) Transversalidad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Dos. Se modifica el apartado 11 del artículo 55, con la siguiente redacción:

*Artículo 55. Estructura de la Administración General del Estado*

11. Sin perjuicio de lo previsto en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, los titulares de los órganos superiores y directivos son nombrados, atendiendo a criterios de competencia profesional, experiencia y presencia equilibrada, en la forma establecida en esta Ley, siendo de aplicación al desempeño de sus funciones:

- a) La responsabilidad profesional, personal y directa por la gestión desarrollada.
- b) La sujeción al control y evaluación de la gestión por el órgano superior o directivo competente, sin perjuicio del control establecido por la Ley General Presupuestaria.

**Disposición final novena. Título competencial.**

1. Los artículos 1 a 15 y la Disposición Final Primera se dictan al amparo del artículo 149.1.1.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales.

2. Los artículos 15 a 27 y la Disposición Final Segunda se dictan al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral.

3. Los artículos 28 a 35 y la Disposición Final Tercera se dictan al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia

exclusiva sobre régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas.

3. Los artículos 36 a 39 y la Disposición Final Cuarta se dicta al amparo del artículo 149.1.6.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup>, 8.<sup>a</sup> y 17.<sup>a</sup> de la Constitución de la Constitución Española, en ejercicio de las competencias exclusivas atribuidas al Estado en las materias que contemplan.

4. Los artículos 40 y 41 se dictan al amparo del artículo 149.1.6.<sup>a</sup>, 8.<sup>a</sup> y 31.<sup>a</sup>, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación mercantil, legislación civil y estadísticas para fines estatales.

5. El artículo 42 y la Disposición Final Quinta se dictan al amparo de lo establecido en los apartados 1.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup> y 17.<sup>a</sup> del artículo 149.1 de la Constitución Española, que atribuyen al Estado, respectivamente, la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, la legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas y el régimen económico de la seguridad social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas.

6. Los artículos 43 a 49 se dictan al amparo del artículo 149.1.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales, legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas; y el procedimiento administrativo común.

7. La Disposición Final Sexta se dicta al amparo del artículo 149.1.17.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

8. Las Disposiciones Finales Séptima y Octava se dictan al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las bases régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

### **Disposición Final Décima. Desarrollo reglamentario**

1. El Gobierno deberá dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de su competencia.

2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de su entrada en vigor, el Gobierno modificará:

- a) el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- b) el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, para adaptarlo a las previsiones contenidas en el artículo 10 de esta Ley.

### **Disposición Final Undécima. Entrada en vigor.**

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

## ANTECEDENTES NORMATIVOS

- Constitución Española de 1978 (arts. 1, 9.2, 14, 35 y 39)
- Tratado de la Unión Europea (arts. 2 y 3.3)
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (arts. 8, 153 y 157)
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (arts. 21 y 23)
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)
- Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES
- Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro
- Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación (refundición)
- Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE
- Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo

- Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno
- Ley 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público