

DISPOSICIONES DE LA LEY DE IGUALDAD:

Consideraciones Personales:

En primer lugar, y antes de adentrarnos en el estudio de las Disposiciones, me gustaría concretar varios aspectos. El estudio de las Disposiciones fue objeto de examen por primera vez en el último examen de la OEP. Eso quiere decir, que en todas las OEP anteriores desde que se puso la Ley de Igualdad como materia de examen, nunca cayó nada referido a estas. Es complicado preguntar algo sobre las Disposiciones, y bastante enrevesado, por el hecho de que la mayoría son Disposiciones Adicionales que lo que nos proporcionan son información sobre diferentes leyes externas que modifica la presente Ley en ellas. Es decir, la entrada en vigor de esta Ley, va a producir diferentes modificaciones en muchas de las leyes existentes hasta entonces, y de eso se trata el estudio de las Disposiciones.

Para realizar este resumen, he eliminado mucho contenido que creo “exagerado” y demasiado enrevesado como para llegar a preguntarlo, así como Disposiciones enteras que no vamos a estudiar por su innecesariedad. Voy a intentar señalar de manera más clara las partes que pueden ser preguntables, sobre todo en lo referente a la modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los Funcionarios y la aplicación de las prestaciones por Maternidad y Paternidad. Señalaré con una “Estrella amarilla” las partes que considero de estudio al 100%, mientras que el resto, deberemos leerlo y conocerlo. Las partes que se refieran a modificaciones de órganos como por ejemplo el Consejo General del Poder Judicial, Las fuerzas armadas... etc. Intentaremos no estudiarlas a fondo, ya que considero muy difícil que en un examen de ADIF nos pregunten algo sobre las condiciones de los funcionarios de un órgano en concreto. Creo que las preguntan irán enfocadas en el Estatuto de los Trabajadores y las condiciones retributivas, prestaciones, maternidad y paternidad, así que nos centraremos en estas partes. Señalaré también con una “X” roja las partes que considere más intrascendentes.

Partes Importantes:



Partes irrelevantes (Lectura):



Pero, en primer lugar, tenemos que saber qué es cada tipo de disposición:

1. **DISPOSICIONES ADICIONALES:** Elemento final de una iniciativa legislativa que no forma parte del cuerpo del proyecto o proposición y que puede contener regímenes jurídicos especiales que no pueden situarse en el articulado, o excepciones, dispensas o reservas a la aplicación, o mandatos y autorizaciones no dirigidos a producir normas jurídicas, o disposiciones de carácter residual que no tengan acomodo en otra parte de la norma. No es infrecuente que a través de disposiciones adicionales se incorporen modificaciones a leyes distintas de la materia objeto de regulación, con técnica poco depurada.

Básicamente, vamos a observar en las Disposiciones Adicionales, la incorporación y modificación de numerosos artículos en un conjunto de leyes externas a la presente Ley. Por ejemplo: Vamos a observar, como la entrada en vigor de las diferentes condiciones expuestas en la presente Ley, va a modificar lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor de ella.

- Disposición adicional primera.

Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Disposición adicional segunda.** Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.

Deberán tener una **composición equilibrada de mujeres y hombres**, de forma que en el conjunto de la lista los **candidatos** de cada uno de los sexos supongan como mínimo el **40%**.

Cuando el número de puestos a cubrir sea **inferior a 5**, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico. No será exigible en las candidaturas que se presenten en los **municipios** con un número de residentes igual o **inferior a 3.000 habitantes**; ni en las **islas** con un número de residentes **igual o inferior a 5.000 habitantes**.

- **Disposición adicional tercera.** Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

El Pleno del **Consejo General del Poder Judicial** elegirá **anualmente**, de entre sus Vocales, **por mayoría de tres quintos** y atendiendo al **principio de presencia equilibrada** entre mujeres y hombres, a los **componentes de la Comisión de Igualdad**, que estará integrada por **cinco miembros**. En caso de la no asistencia de alguno de sus miembros, se procederá a su **SUSTITUCIÓN** por otro Vocal del Consejo, **preferentemente DEL MISMO SEXO**. La función de la Comisión de Igualdad será **asesorar** al Pleno sobre las medidas necesarias para integrar el Principio de Igualdad en el Consejo General del Poder Judicial en adelante.

Tendrán derecho a un **período de excedencia**, de duración **no superior a tres años**, para atender al **cuidado de un familiar** que se encuentre a su cargo, **hasta el segundo grado** inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de **excedencia** por razón de violencia sobre la mujer **sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos**. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo **máximo de tres años**. Durante los **seis primeros meses** tendrán derecho a la **reserva del puesto de trabajo** que desempeñaran. **Las juezas y magistradas** en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, **durante los dos primeros meses** de esta excedencia, **las retribuciones íntegras** y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo

Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar **dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad**, **los jueces o magistrados** podrán disponer de un permiso de **tres días hábiles**, que podrá ser de **hasta cinco días hábiles** cuando a tal efecto sea preciso un **desplazamiento** a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles. Estos permisos quedarán reducidos a **dos y cuatro días hábiles**, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a **familiares en segundo grado** de afinidad o consanguinidad.

La Escuela Judicial impartirá **anualmente cursos de formación** sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.

- **Disposición adicional cuarta.** Modificación del Estatuto Orgánico del **Ministerio Fiscal**.

Habrà de integrarse en el seno del **Consejo Fiscal** una **Comisión de Igualdad** para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la Carrera Fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.

- **Disposición adicional quinta.** Modificaciones de la **Ley de Enjuiciamiento Civil**.

Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, **además de los afectados y siempre con su autorización**, estarán también **legitimados los sindicatos y las asociaciones** legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

HAY QUE RECORDAR AQUÍ QUE “LA PERSONA ACOSADA SERÁ LA ÚNICA LEGITIMADA EN LOS LITIGIOS SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”. No confundir

- **Disposición adicional sexta.** Modificaciones de la **Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa**.

NOS DICE LO MISMO QUE LA ANTERIOR DISPOSICIÓN. Por tanto, se aplicará la misma normativa.

- **Disposición adicional séptima.**

La publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una **imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres**.

- **Disposición adicional octava.** Modificaciones de la **Ley General de Sanidad**.

NO DICE NADA NOVEDOSO RESPECTO A LO INDICADO EN EL GRUESO DE LA LEY PARA LAS AUTORIDADES SANITARIAS.

- **Disposición adicional novena.** Modificaciones de la **Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud**.

(SÓLO INCLUYO LAS NOVEDADES QUE APARECEN)

La prestación de los servicios a los usuarios del **Sistema Nacional de Salud** se harán en **condiciones de igualdad efectiva** y calidad, **evitando especialmente toda discriminación** entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.»

La promoción y protección de la salud laboral, con **especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras**.

- **Disposición adicional décima.** Fondo en materia de Sociedad de la información.

Se constituirá un **fondo especial** que se dotará con **3 millones de euros** en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.





- **Disposición adicional décimo primera.** Modificaciones del texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

La **negociación colectiva** podrá establecer **medidas de acción positiva** para favorecer el **acceso de las mujeres** a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer **reservas y preferencias en las condiciones de contratación** de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan **preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado** en el grupo o categoría profesional de que se trate. (En este párrafo se refiere al acceso al trabajo y la contratación)

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, **promoción y formación**, de modo que, **en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado** para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate. (Aquí a la promoción, ya una vez contratados, y a la formación).

PERMISOS:

Las **trabajadoras**, por **lactancia** de un **hijo menor de nueve meses**, tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en **dos fracciones**. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, **podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora** con la misma finalidad **o acumularlo en jornadas completas** en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado **indistintamente por la madre o el padre** en caso de que **ambos trabajen**.


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

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

Los trabajadores tendrán derecho a un **período de excedencia** de duración **no superior a tres años** para atender al **cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por **naturaleza**, como por **adopción**, o en los supuestos de **acogimiento**, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa que la conceda.

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






excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de **duración podrá disfrutarse de forma fraccionada**, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, **el empresario** podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

En caso de **fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, **el otro progenitor podrá hacer uso** de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste **del período de suspensión**, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de **fallecimiento del hijo**, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.



No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, **en el caso de que ambos progenitores trabajen**, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, **podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso** posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a 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, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, **a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto**, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un **período superior a siete días**, el período de suspensión **se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado**, con un **máximo de trece semanas adicionales**.

En los **supuestos de adopción y de acogimiento**, las condiciones expuestas anteriormente serán las **mismas** en este caso (exceptuando los del parto por razones lógicas).

En el **supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido**, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una **duración adicional de dos semanas**. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

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

EN CASO DE PATERNIDAD:

En los supuestos de **nacimiento de hijo, adopción o acogimiento**, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **trece días ininterrumpidos**, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en **dos días más por cada hijo a partir del segundo**. Esta suspensión es **independiente** del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

DESPIDOS NULOS:

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las **causas de discriminación** prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores **durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo** durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, **parto o lactancia** natural, adopción o acogimiento o **paternidad**, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las **trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia; y el de las **trabajadoras víctimas de violencia de género** por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
- c) El de los **trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo** al finalizar los períodos de suspensión del contrato por **maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses** desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

CONVENIOS COLECTIVOS:

La autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los **convenios colectivos** que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. A tales efectos, podrá recabar el **asesoramiento** del **Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas**, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá

en conocimiento del **Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas**, según su ámbito territorial

Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan **entre empresarios y trabajadores** en relación con el **ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la **jurisdicción competente**.

Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

En los supuestos de **reducción de jornada** previstos anteriormente, **el salario** a tener en cuenta será **el que hubiera correspondido al trabajador** sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

- **Disposición adicional duodécima.** Modificaciones de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las **variables relacionadas con el sexo** tanto en los sistemas de **recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales**, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

- **Disposición adicional decimotercera.** Modificaciones de la **Ley de Procedimiento Laboral**.

SOBRE LAS DECISIONES DE DESPIDO:

En el caso de que el despido sea procedente con algunas de las causas mencionadas anteriormente será **nulo** (embarazo, maternidad, otras causas de discriminación previstas en esta Ley y la Constitución). Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, **salvo** que, en esos casos, se declare la procedencia del despido **por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados**.

- **Disposición adicional decimocuarta.** Modificaciones de la **Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social**.

SANCIONES A LOS EMPRESARIOS (con motivo de Infracciones o comisión de actos referentes a discriminación, despido por motivos referidos en la presente Ley, incumplimiento del plan de igualdad... etc.)

Los empresarios que hayan cometido **infracciones muy graves** serán sancionados con las siguientes sanciones accesorias:

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

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

No obstante de lo anterior, dichas sanciones **podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad** en la empresa si así se determina por la autoridad laboral



competente, previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



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

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

- a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por **riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses**, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para **sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad.**
- c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para **sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo** durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por **maternidad, adopción y acogimiento** o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.

- **Disposición adicional decimosexta.** Modificaciones de la **Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados, les será de aplicación:

- a) **Una bonificación del 100 por 100** en las **cuotas empresariales de la Seguridad Social**, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
- b) **Una bonificación del 100 por 100** de la **cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija** que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para

trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social **propio de trabajadores autónomos**.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.

- **Disposición adicional decimoséptima.** Modificaciones de la **Ley de Empleo**.

En particular, **se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos**, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

- **Disposición adicional decimoctava.** Modificaciones de la **Ley General de la Seguridad Social**.

La **obligación de cotizar continuará** en la situación de **incapacidad** temporal, cualquiera que sea su causa, en la de **maternidad**, en la de paternidad, en la de **riesgo** durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas

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

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

SOBRE LA SITUACIÓN DE MATERNIDAD: Se considerarán situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año.

Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que acrediten **los siguientes períodos mínimos de cotización:**

a) Si el trabajador tiene **menos de 21 años** de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, **no se exigirá período mínimo de cotización**.

b) Si el trabajador tiene cumplidos **entre 21 y 26 años** de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, **el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso**. Se considerará cumplido el mencionado requisito si,

alternativamente, el trabajador acredita **180 días cotizados a lo largo de su vida laboral**, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es **mayor de 26 años** de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, **el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso**. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita **360 días cotizados a lo largo de su vida laboral**, con anterioridad a esta última fecha.

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.

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

PÉRDIDA O SUSPENSIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO POR MATERNIDAD: El derecho al subsidio por maternidad **podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación**, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, **se le suspenderá la prestación por desempleo** y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su **Entidad Gestora**. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo,

SOBRE LA SITUACIÓN DE PATERNIDAD: A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, acrediten un **período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores** a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, **360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha**.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PATERNIDAD: Mismas condiciones que para el de maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas que para las de maternidad.

PRESTACIÓN ECONÓMICA DERIVADA LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA MUJER POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. La prestación económica consistirá en **subsidio equivalente al 100 por 100** de la base reguladora correspondiente.

La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo **corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social** en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RIESGO DURANTE LACTANCIA NATURAL:

Se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, dicho **cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible**, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

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

PRESTACIONES EN CASOS DE EXCEDENCIA:

Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten en **razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo**, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de **período de cotización EFECTIVA**.

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

Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de **reducción de jornada por cuidado de menor**, se computarán incrementadas hasta el **100 por 100** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

- **Disposición adicional decimonovena.** Modificaciones a la **Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública**.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR: También tendrán derecho a un **periodo de excedencia de duración no superior a tres años**, **los funcionarios** para atender al **cuidado de un familiar** que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

CURSOS DE FORMACIÓN: Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

POR LACTANCIA: La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria 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 podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. 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.

NACIMIENTO PREMATURO/HOSPITALIZACIÓN: En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras.

GUARDA LEGAL: El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.

CUIDADO DE FAMILIARES: El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

PARTO: En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto.

ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO: En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de

duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el **permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En el supuesto de **discapacidad del hijo o del menor adoptado** o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una **duración adicional de dos semanas**.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de **hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas**. *(a diferencia de lo que se regula en el Estatuto de los Trabajadores para el empleo privado, donde el período es de 4 semanas)*

El tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad 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 período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

- **Disposición adicional vigésima.** Modificaciones de la **Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas**.

Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al **principio de composición equilibrada**.

A la mujer se le dará especial protección en situaciones de **embarazo, parto y posparto** para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional.

Durante el **período de embarazo** y previo informe facultativo, podrá asignarse a la mujer militar profesional a un **puesto orgánico o cometido distinto** al que estuviera ocupando, que resulte adecuado a las circunstancias de su estado.

- **Disposición adicional vigésima séptima.** Modificaciones de la **Ley de creación del Instituto de la Mujer**.

El Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes **funciones**:

a) **La prestación de asistencia a las víctimas de discriminación** para que tramiten sus reclamaciones por discriminación.



b) La realización de estudios sobre la discriminación

c) La publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.

- **Disposición adicional vigésima octava. Designación del Instituto de la Mujer.**

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España, en relación a la **aplicación del principio de igualdad** de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere **al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo** y sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres **en el acceso a bienes y servicios y su suministro.**

- **Disposición adicional trigésima.** Modificaciones de la **Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.**

Quedan extinguidas las actuales escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y sus funcionarios se integran en su totalidad en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.

2. DISPOSICIONES TRANSITORIAS: Norma que regula los supuestos en que continúa aplicándose la legislación que estaba vigente antes de la aprobación de un texto legal nuevo, o modula la aplicación total e inmediata de este desde el día de su entrada en vigor.

- **Disposición transitoria primera.** Régimen transitorio de nombramientos.

Las normas sobre **composición y representación equilibrada** contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con **posterioridad a su entrada en vigor**, sin afectar a los ya realizados.

- **Disposición transitoria tercera.** Régimen transitorio de procedimientos.

A los **procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados** con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley **no les será de aplicación la misma**, rigiéndose por la normativa anterior.

- **Disposición transitoria séptima.** Régimen transitorio de los nuevos derechos en **materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.**

La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad **será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.**

Las **modificaciones** introducidas por esta Ley **en materia de riesgo durante el embarazo** serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan **a partir de su entrada en vigor.**

La **consideración como cotizados de los PERÍODOS**, será de aplicación para las prestaciones que se causen **a partir de la entrada en vigor de la presente Ley.**

- **Disposición transitoria décima segunda.** Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Periodo que van a tener las empresas para aplicar los respectivos Planes de Igualdad:

- A) **Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras** contarán con un periodo de **un año** para la aprobación de los planes de igualdad.
- B) **Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras**, dispondrán de un periodo de **dos años** para la aprobación de los planes de igualdad.
- C) **Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras** dispondrán de un periodo de **tres años** para la aprobación de los planes de igualdad.

3. DISPOSICIÓN DEROGATORIA: Se denomina derogación, en Derecho, al procedimiento a través del cual se deja sin vigencia a una disposición normativa, ya sea de rango de ley o inferior. La derogación es, por tanto, la acción contraria a la promulgación.

- **Disposición derogatoria única.**

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

4. DISPOSICIONES FINALES: Elemento final de una iniciativa legislativa que no forma parte del cuerpo del proyecto o proposición y que puede contener modificaciones complementarias y excepcionales de una legislación vigente

- **Disposición final segunda.** Naturaleza de la Ley.

Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

- **Disposición final tercera.** Habilitaciones reglamentarias.

Se autoriza al **Gobierno** a dictar **cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley** en las materias que sean de la competencia del Estado.

Reglamentariamente, **en el plazo de seis meses** a partir de la entrada en vigor de esta Ley: Se llevará a efecto la **regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad** establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley.

- **Disposición final quinta.** Planes de igualdad y negociación colectiva.

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

- Disposición final sexta. Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.

La aplicación del **protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo** regulado en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el **plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe**.

Disposición final séptima. Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, **el Gobierno** promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de **posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo**.