

Consideraciones Previas:

Estos apuntes han sido creados con la intención de ofrecer una herramienta de estudio extra al aspirante y carecen de cualquier oficialidad. En ningún caso pretenden ser un sustituto del material oficial del estudio (Reales Decretos y Leyes publicadas en BOE), sino un complemento de los mismos. Con estos apuntes, pretendo incluir ciertas explicaciones y ciertas aclaraciones de los que el temario oficial carece, para ofrecer una visión más amplia y clara al aspirante del mismo y facilitarle las cosas, así como la resolución de dudas frecuentes. Por lo tanto, personalmente, recomiendo estudiar el presente temario a través de las fuentes oficiales y utilizar los apuntes para "seguir" el temario y resolver ciertas dudas, así como para repasar ciertos aspectos que puedan encontrarse mejor organizados en este PDF.

El documento incluye ejemplos y aclaraciones realizadas por el preparador Juan Carlos Nevado Mariscal, que en muchos casos pueden ser ficticias y no tienen ningún carácter oficial. El objetivo principal de la materia es el entendimiento de lo expuesto en la norma, facilitando el estudio en profundidad a través de dichas aclara

<u>Consideraciones Personales</u>

En primer lugar, y antes de adentrarnos en el estudio de las Disposiciones, me gustaría concretar varios aspectos:

- Todos los años, bien en uno de los dos turnos de examen o bien en ambos, cae alguna o varias preguntas de las Disposiciones, por lo que no debemos subestimar esta parte.
- Hay algunas partes de las Disposiciones que voy a considerar como "menos importantes, pero tenemos que tener claro que todo lo que hay en el documento de la Ley 3/2007 es objeto de examen, pero yo os voy a facilitar este "resumen" para facilitar su estudio, desarrollar algunos aspectos, hacer aclaraciones y poner ejemplos.
- Vamos a establecer una simbología para diferenciar aquellas partes que vamos a estudiar a fondo de aquellas que vamos a pasar un poco más por encima. Aquellas partes que son muy importantes, que han caído en varias convocatorias en diferentes preguntas y son muy importantes las marcaremos con color verde (2); aquellas que nunca han caído en anteriores convocatorias (esto no significa que no vayan a caer) y que sean menos importantes, las marcaremos con color rojo () y aquellas que podrían caernos y que debemos aprendernos con color amarillo ()

Partes menos importantes: (lectura y comprensión)

Partes que hay que aprenderse: 💙

Partes Importantes: 2 (imprescindible su estudio)



Disposiciones adicionales

- 1. Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.
- 2. Disposición adicional segunda. Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General
- 3. <u>Disposición adicional tercera. Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.</u>
- 4. Disposición adicional cuarta. Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.
- 5. <u>Disposición adicional quinta. Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.</u>
- 6. <u>Disposición adicional sexta. Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.</u>
- Disposición adicional séptima. Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.
- 8. <u>Disposición adicional octava</u>. Modificaciones de la Ley General de Sanidad.
- 9. <u>Disposición adicional novena. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.</u>
- 10. <u>Disposición adicional décima. Fondo en materia de Sociedad de la información.</u>
- 11. <u>Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</u>
- 12. <u>Disposición adicional duodécima</u>. <u>Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales</u>
- 13. Disposición adicional decimotercera. Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral
- 14. <u>Disposición adicional decimocuarta</u>. <u>Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social</u>.
- 15. <u>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</u>
- 16. <u>Disposición adicional decimosexta</u>. <u>Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de</u> Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad
- 17 Disposición adicional decimoséntima Modificaciones de la Ley de Empleo
- 18. <u>Disposición adicional decimoctava. Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.</u>
- 19. Disposición adicional decimonovena. Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública
- 20. <u>Disposición adicional vigésima. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.</u>
- 21. Disposición adicional vigésima primera, Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.
- 22. <u>Disposición adicional vigésima segunda. Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.</u>
- 23. Disposición adicional vigésima tercera.
- Disposición adicional vigésima cuarta. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Disposición adicional vigésima quinta. Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.
- Disposición adicional vigésima sexta. Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.
- 27. Disposición adicional vigésima séptima. Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.
- 28. <u>Disposición adicional vigésima octava. Designación del Instituto de la Mujer.</u>

- 29. Disposición adicional vigésima novena.
- 30. <u>Disposición adicional trigésima. Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios</u> y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias
- 31. <u>Disposición adicional trigésima primera</u>. Ampliación a otros colectivos.

Disposiciones transitorias

- 1. <u>Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de nombramientos.</u>
- Disposición transitoria segunda. Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.
- 3. Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio de procedimientos.
- 4. Disposición transitoria cuarta. Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad
- 5. <u>Disposición transitoria quinta. Tablas de mortalidad y supervivencia.</u>
- 6. Disposición transitoria sexta. Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.
- 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.
- **8.** Disposición transitoria octava. Régimen transitorio del subsidio por desempleo.
- 9. Disposición transitoria novena. Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.
- 10. Disposición transitoria décima. Despliegue del impacto de género.
- 11. Disposición transitoria décima primera.
- 12. 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

Disposiciones derogatorias

1. Disposición derogatoria única

Disposiciones finales

- 1. Disposición final primera. Fundamento constitucional
- 2. <u>Disposición final segunda. Naturaleza de la Ley.</u>
- 3. <u>Disposición final tercera. Habilitaciones reglamentarias.</u>
- 4. Disposición final cuarta. Transposición de Directivas.
- 5. Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva.
- 6. <u>Disposición final sexta. Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.</u>
- 7. <u>Disposición final séptima. Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.</u>
- 8. <u>Disposición final octava. Entrada en vigor.</u>

DISPOSICIONES LEY 3/2007

ESTRUCTURA:

- 31 Disposiciones Adicionales
- 12 Disposiciones Transitorias
- 1 Disposición Derogatoria
- 8 Disposiciones Finales

CONCEPTOS NECESARIOS:

1. ¿Qué son las Disposiciones?

Las "Disposiciones", en términos jurídicos, son secciones específicas que se incluyen en una ley o reglamento para establecer reglas, directrices o aclaraciones adicionales sobre cómo se debe aplicar o interpretar la ley.

2. Tipos de Disposiciones:

a) Disposiciones Adicionales: Las Disposiciones Adicionales, como su nombre indica, son secciones adicionales que se incluyen en una ley para establecer reglas, directrices o aclaraciones adicionales sobre temas específicos que no se abordan en otras secciones de la ley.

En la Ley de Igualdad, por ejemplo, las 31 Disposiciones Adicionales pueden abordar temas como la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la discriminación por razón de género o la protección de las personas con discapacidad.

La principal diferencia entre las Disposiciones Adicionales y otros tipos de disposiciones (como las Disposiciones Transitorias, Derogatorias o Finales) es que las Disposiciones Adicionales no se refieren a la aplicación temporal, derogación o cierre de la ley, sino que establecen reglas adicionales sobre temas específicos relacionados con la materia regulada en la ley.

¿Quiere decir que las disposiciones adicionales, son realmente "párrafos nuevos" o modificaciones que se han ido introduciendo en otras leyes a raíz de la entrada en vigor de la ley 3/2007?

Las Disposiciones Adicionales pueden incluir nuevos párrafos o disposiciones que no estaban presentes en leyes anteriores y que se introducen como resultado de la entrada en vigor de una nueva ley. También pueden modificar o actualizar leyes anteriores para que estén en línea con la nueva ley.

Por ejemplo, en la Ley de Igualdad, las Disposiciones Adicionales podrían incluir secciones que establezcan la obligación de que ciertas empresas

presenten planes de igualdad para garantizar la igualdad de género en su lugar de trabajo. Estas secciones pueden ser nuevas o pueden ser una modificación de leyes anteriores para que se ajusten a la nueva ley.

En resumen, las Disposiciones Adicionales pueden incluir nuevas disposiciones o modificaciones de leyes anteriores que se introducen como resultado de la entrada en vigor de una nueva ley.

b) Disposiciones Transitorias: Las Disposiciones Transitorias son secciones que se incluyen en una ley para establecer reglas o aclaraciones sobre cómo se aplicará la ley en situaciones que se encuentren en proceso durante el período de transición entre la entrada en vigor de la nueva ley y la finalización de los procedimientos que ya están en marcha. Es decir, su aplicación es TEMPORAL y de TRANCISIÓN.

Por ejemplo, en la Ley de Igualdad, las Disposiciones Transitorias podrían establecer cómo se aplicará la nueva ley a las empresas que ya se encontraban en proceso de presentación de un plan de igualdad en el momento de la entrada en vigor de la ley. Estas disposiciones transitorias podrían establecer un período adicional para presentar el plan o establecer nuevas pautas para la presentación del mismo.

En general, las Disposiciones Transitorias se utilizan para garantizar que la entrada en vigor de una nueva ley no tenga un impacto disruptivo en los procedimientos en curso y que se aplique de manera justa y equitativa a todas las partes involucradas, así como que se adapten a las nuevas medidas paulatinamente.

- c) Disposiciones Derogatorias: Las Disposiciones Derogatorias son secciones que se incluyen en una ley para establecer la derogación o anulación de otras leyes, reglamentos o disposiciones que entren en conflicto con la nueva ley o que se consideren obsoletas o incompatibles. Cuando entra en vigor la Ley 3/2007, "Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley" por lo que cualquier texto legal que contradiga cualquier párrafo expuesto en la ley 3/2007 será derogado total o parcialmente.
- d) Disposiciones Finales: Las Disposiciones Finales son secciones que se incluyen al final de una ley para establecer disposiciones complementarias, de carácter general, que no encajan en ninguna otra sección de la ley. En otras palabras, son secciones que contienen disposiciones que no están relacionadas con el contenido específico de la ley, sino que son de carácter más general.

Por ejemplo, en la ley 3/2007 las Disposiciones finales hacen alusión a la entrada en vigor de la ley, transposición de directivas europeas, otras medidas... que no encajan en ninguna otra parte de la Ley.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Las Disposiciones Adicionales, como su nombre indica, son secciones adicionales que se incluyen en una ley para establecer reglas, directrices o aclaraciones adicionales sobre temas específicos que no se abordan en otras secciones de la ley.

Disposición adicional primera. Presencia o Composición Equilibrada.

Con la introducción de esta disposición, se da a conocer una definición oficial y jurídica como lo es la "presencia equilibrada" y se ofrece una condición normativa que se llevará a cabo en el conjunto de normas en que sea aplicable.

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 <u>no superen el 60% ni sean menos del 40%.</u>

En el caso del Consejo de Administración de ADIF con 10 vocales, una composición equilibrada podría ser la siguiente:

- 4 mujeres (40%)
- 6 hombres (60%)

De esta forma, se cumple con los requisitos de la Ley de Igualdad, ya que las personas de cada sexo no superan el 60% ni son menos del 40% del total de vocales del Consejo de Administración.

Es importante tener en cuenta que, en una composición equilibrada, no se trata de contar el número exacto de mujeres y hombres, sino de asegurar una representación equitativa de ambos sexos. En este ejemplo, la representación de mujeres y hombres en el Consejo de Administración de ADIF es equilibrada y asegura la participación de ambos sexos en la toma de decisiones de la organización.

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

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

UNO. Se añade un nuevo artículo a dicha Ley (44 bis):

Las candidaturas que se presenten para las:

- Elecciones de diputados al Congreso.
- Elecciones municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley.
- Elección de diputados al Parlamento Europeo.
- Miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

Las candidaturas anteriormente mencionadas 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 cinco**, la proporción de mujeres y hombres será **lo más cercana posible al equilibrio numérico**.

En esta Ley en concreto se establece una clara diferencia en su redacción con el concepto composición equilibrada, puesto que no va a establecer un mínimo y un máximo, sino que establece que de ambos sexos debe de haber una representación como mínimo del 40%. ojo en las preguntas tipo test.

¡OJO! En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

- También se mantendrá la **proporción mínima del 40% en cada tramo de** cinco puestos.
- Cuando el último tramo de la lista **no alcance los cinco puestos**, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será **lo más cercana posible al equilibrio numérico**, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.
- A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

Cuando las candidaturas para el **Senado se agrupen en listas**, tales listas deberán tener igualmente una **composición equilibrada de mujeres y hombres**, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.

Ejemplo: Imaginemos que en una Comunidad Autónoma determinada se celebran elecciones para su Asamblea Legislativa, en la que se deben elegir a 50 representantes. De acuerdo con las reglas mencionadas en el texto, se establecerán medidas para favorecer una mayor presencia de mujeres en las candidaturas presentadas.

Para ello, se podría establecer que, en cada tramo de cinco puestos de la lista de candidatos, se mantendrá una proporción mínima del 40% entre mujeres y hombres. Supongamos que la lista de candidatos presentada por un partido político está compuesta por 20 mujeres y 30 hombres. En este caso, se deberán dividir los candidatos en tramos de cinco puestos, de la siguiente manera:

Tramo 1: 4 mujeres, 1 hombre (se cumple el mínimo 40% de mujeres)

Tramo 2: 4 mujeres, 1 hombre (se cumple el mínimo 40% de mujeres)

Tramo 3: 4 mujeres, 1 hombre (se cumple el mínimo 40% de mujeres)

Tramo 4: 3 mujeres, 2 hombres (se cumple el mínimo 40% de mujeres)

Tramo 5: 3 mujeres, 2 hombres (se cumple el mínimo 40% de mujeres)

Tramo 6: 2 mujeres, 3 hombres (¿Se cumple?)

Como podemos ver, en cada tramo de cinco puestos se cumple con la proporción mínima del 40% de mujeres y hombres.

Sin embargo, en el último tramo de la lista sólo hay dos mujeres y tres hombres, por lo que no se cumple con la proporción mínima del 40% de mujeres. En este caso, se deberá mantener la proporción más cercana posible al equilibrio numérico, es decir, 2 mujeres y 3 hombres, y eso se tendrá que hacer con las siguientes listas porque sino sería imposible dar cabida a los hombres restantes. Aun así, la proporción de mujeres en el conjunto de la lista cumplirá el mínomo del 40%, ya que de las 50 candidaturas, 20 serían mujeres (40%) y 30 hombres (60%).

DOS. Se añade una serie de nuevos párrafos a la Ley de Régimen Electoral General:

«Lo previsto en los párrafos anteriores no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.»

Es decir, en los municipios de 3000 habitantes o menos no se va a exigir el mínimo del 40% en las listas.

«Tampoco será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.»

Es decir, en las islas de 5000 habitantes o menos no se va a exigir el mínimo del 40% en las listas.

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

Que nosotros, que vamos a ser empleados de ADIF debamos conocer las condiciones en las que esta ley afecta al Poder Judicial, bajo mi opinión personal, es completamente irrelevante. ¿Es objeto de examen? Sí. ¿Pueden preguntarlo? Sí, pero creo que sería muy poco probable. Quedémonos con lo básico.

Se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en los siguientes términos:

<u>UNO.</u> Se añade a dicha ley la inclusión de un análisis de impacto de género en la Memoria Anual:

"El Consejo General del Poder Judicial elevará **anualmente** a las **Cortes Generales** una **Memoria** sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia, que incluirá un capítulo sobre el **impacto de género en el ámbito judicial**."

<u>DOS.</u> Se añade un artículo en el que se integra "La Comisión de Igualdad":

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.

Teniendo en cuenta lo anterior, una posible distribución para los miembros del CGPJ y la Comisión de Igualdad podría ser la siguiente:

- 12 vocales hombres
- 8 vocales mujeres
- Comisión de Igualdad: 3 mujeres y 2 hombres

La Comisión de Igualdad deberá actuar con asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro que sea elegido por mayoría. 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, designado por la Comisión Permanente.

La función de la Comisión de Igualdad será asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias paraintegrar el Principio de Igualdad en el Consejo General del Poder Judicial en adelante, y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.

<u>TRES.</u> «Todas las **pruebas selectivas** para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el **estudio del principio de igualdad** entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.»

En la práctica, esto significa que los candidatos deberán estar familiarizados con la legislación y las políticas públicas destinadas a promover la igualdad de género y combatir la violencia de género, así como ser capaces de aplicar estos conocimientos en el análisis y la resolución de casos jurídicos en los que se vean implicadas cuestiones de género.

<u>CUATRO.</u> Tendrán derecho a un <u>período de excedencia</u>, 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.

Además, se contempla un nuevo permiso: "Excedencia por razón de violencia sobre la mujer".

- <u>Ejemplo:</u> Una jueza que tenga a su cargo a un familiar de segundo grado que no pueda valerse por sí mismo debido a una enfermedad o discapacidad, y que por lo tanto requiera de su cuidado y atención, podrá solicitar un período de excedencia de duración no superior a tres años para poder atender a su familiar sin perder su puesto de trabajo. Durante este período de excedencia, la jueza o fiscal no estará en activo, pero su puesto de trabajo estará reservado para ella y podrá volver a ocuparlo una vez que finalice el período de excedencia.

<u>CINCO</u>. 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 desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

- <u>Ejemplo:</u> Una jueza llamada Laura ha sido víctima de violencia de género por parte de su pareja. Laura puede solicitar una situación de excedencia por razón de violencia de género sin importar cuánto tiempo ha trabajado como jueza. Si se le concede la excedencia, Laura puede permanecer en esta situación administrativa por un máximo de tres años.

Durante los primeros seis meses de la excedencia, Laura tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo como jueza, lo que significa que una vez que decida volver a trabajar, podrá retomar su puesto anterior sin tener que pasar por un proceso de selección de nuevo. Además, el período de seis meses en el que se encuentra en situación de excedencia también será contado como tiempo trabajado para fines de ascensos, trienios y derechos pasivos.

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.

El reingreso en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración <u>no superior a seis meses</u> se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad.

Si el periodo de duración de la excedencia es <u>superior a 6 meses</u> el reingreso exigirá que las juezas y **magistradas participen en todos los concursos** que se anuncien para cubrir plazas de su categoría **hasta obtener destino**. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

- <u>Ejemplo</u>: Ana solicitó una excedencia porque quiere pasar más tiempo con su hija de 12 años. Esta excedencia la solicita por una duración de un año. Después de los primeros seis meses de su excedencia, Ana decide que quiere volver a trabajar como magistrada. Sin embargo, debido al período prolongado de su excedencia, Ana debe participar en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta que obtenga un nuevo destino.

Si Ana no cumple con esta obligación de participar en los concursos, se le declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular, lo que significa que su excedencia ya no se consideraría una excedencia justificada, sino que se consideraría como una elección personal de su parte. Por lo tanto, Ana tendría que renunciar a su puesto como magistrada y no tendría derecho a la reserva del puesto de trabajo o a la computación del tiempo trabajado para fines de ascensos, trienios y derechos pasivos.

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 y El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia degénero (Jueces y Magistrados, y Fiscales y Secretarios respectivamente).

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

UNO. Se añade el siguiente párrafo:

"Habrá 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 (Ley 1/2000).

<u>UNO.</u> Se introduce un nuevo artículo (**Artículo 11 bis**. "Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres").

Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su <u>autorización</u>, 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.

- ¿Qué quiere decir "estar legitimado"?

En el contexto del texto mencionado, "estar legitimado" significa tener el derecho y la capacidad legal para llevar a cabo una acción en nombre de otra persona o grupo de personas en relación a la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- <u>Ejemplo:</u> Imaginemos que una empresa llamada ABC Co. tiene una política de promoción en la que prioriza a los hombres para los puestos gerenciales, dejando a las mujeres en posiciones subordinadas. Una de las empleadas de ABC Co. llamada María cree que esto es una violación del derecho de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

María decide contactar a una asociación llamada "Asociación de Mujeres Empresarias" que tiene como fin primordial la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial, y les autoriza a actuar en su nombre en la defensa de sus derechos. La asociación presenta una denuncia formal ante las autoridades pertinentes, argumentando que la política de promoción de ABC Co. es discriminatoria contra las mujeres.

Además, un sindicato de la empresa, que también tiene como objetivo la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, se une a la causa de María y presenta su propio informe sobre la discriminación de género en ABC Co. Juntos, el sindicato y la asociación trabajan para garantizar que se haga justicia y se respeten los derechos de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la <u>legitimación para demandar</u> en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los **organismos** públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

- <u>Ejemplo</u>: Supongamos que en una ciudad hay una empresa que produce grandes cantidades de humo tóxico y se presume que este humo está causando daños a la salud de los ciudadanos que viven en las áreas cercanas a la empresa. Sin embargo, no se puede determinar exactamente qué personas son las afectadas por esta contaminación.

En este caso, la legitimación para demandar en juicio la defensa de los intereses difusos de los ciudadanos afectados corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, como el Ministerio de Medio Ambiente o la Agencia de Protección Ambiental, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres.

Estos organismos y asociaciones tendrían la capacidad legal para presentar una demanda en nombre de los ciudadanos afectados, alegando que la empresa está causando daños a la salud de las personas que viven cerca de sus instalaciones, incluso si no se puede determinar exactamente quiénes son estas personas. Sin embargo, si se pudiera determinar quiénes son las personas afectadas, estas personas tendrían su propia legitimación procesal para demandar a la empresa directamente en relación a los daños sufridos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Este párrafo podemos observarlo en el Artículo 12 de la presente Ley 3/2007, en su párrafo 3: "Tutela judicial efectiva: La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso

por razón de sexo.".

DOS. Se añade un nuevo apartado:

De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de **la parte actora** se fundamenten en **actuaciones discriminatorias por razón del sexo**, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

- <u>Ejemplo:</u> Imaginemos que una empresa tiene una política de contratación que establece que los empleados deben estar disponibles para trabajar los sábados. Una mujer solicitó un puesto de trabajo, pero no fue contratada porque no podía trabajar los sábados debido a responsabilidades familiares.

En este caso, la mujer podría presentar una demanda contra la empresa, alegando que se ha producido una discriminación por razón de sexo en la medida adoptada (la política de disponibilidad para trabajar los sábados), ya que las responsabilidades familiares suelen recaer de manera desproporcionada en las mujeres.

De acuerdo con las leyes procesales, correspondería al demandado (en este caso, la empresa) probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Esto significa que la empresa tendría que demostrar que su política de disponibilidad para trabajar los sábados no es discriminatoria por razón de sexo y que es proporcional en relación a las necesidades de la empresa. Si no pudieran demostrar esto, la demanda podría prosperar y la empresa podría enfrentar consecuencias legales y financieras.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, **informe o dictamen de los organismos públicos competentes.**

El órgano judicial podría aceptar la petición y solicitar un informe o dictamen al Instituto de la Mujer o a cualquier otro organismo público competente en materia de igualdad de género. Este informe podría ayudar al órgano judicial a determinar si se ha producido discriminación por razón de género en la política de la empresa y a tomar una decisión informada en el caso.

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

Los cambios y modificaciones son exactamente los mismos que para la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, por lo que el texto es el mismo (Ver disposición adicional quinta)

Disposición adicional séptima. Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.

Se añade una nueva letra en un apartado de la Ley 25/1994, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva, en los siguientes términos:

e) 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 (Ley 14/1986).

En general, los cambios que se producen en la Ley 14/1986 son similares a los que ya se exponen en la presente Ley (Ley 3/2007) y que se disponen en el Artículo 27. "Integración del principio de igualdad en la política de salud" cuyas medidas deberán ser llevadas a cabo por las Administraciones Públicas.

UNO. Se añaden nuevos apartados:

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.

<u>Ejemplo:</u> Un ejemplo de cómo se aplicaría este principio sería en la implementación de una campaña de prevención de enfermedades cardiovasculares. En esta campaña, se tomarían en cuenta las diferencias físicas y biológicas entre hombres y mujeres para asegurarse de que los objetivos y las actuaciones estén diseñados para ambos géneros de manera justa y equitativa.

Por ejemplo, se podría reconocer que las mujeres tienen una tasa más baja de enfermedades cardiovasculares en general, pero también tienen mayores probabilidades de experimentar síntomas menos típicos y presentar signos de enfermedades cardiovasculares en una etapa posterior. En consecuencia, se podrían diseñar materiales de información y educación específicos para mujeres que aborden estos aspectos y aseguren que reciban la atención adecuada y oportuna.

2. En la ejecución de lo previsto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud.»

<u>DOS</u>. Se modifican varios apartados, que quedan redactados así:

- «1. Adopción sistemática de <u>acciones para la educación sanitaria</u> como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.»
- «4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.»
- «9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»
- «14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.»
- «15. El fomento de la **investigación científica** en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las **diferencias entre mujeres y hombres**.»
- «17. El tratamiento de los datos contenidos en **registros**, **encuestas**, **estadísticas** u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su **desagregación por sexo**.»
 - **Disposición adicional novena**. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidaddel Sistema Nacional de Salud (Ley 16/2003).

UNO. Se modifican varias letras de un apartado:

- La prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud se hará 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.
- Las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.»

DOS. Se modifican algunos apartados:

- Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.»
- Disposición adicional décima. Fondo en materia de Sociedad de la información.

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, 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.

Art. 28 (Ley 3/2007): Sociedad de la Información. En el artículo se expone que el Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, sobre todo en materia de acceso y formación en tecnología de la información y de las comunicaciones, así como los contenidos creados por mujeres, garantizando un lenguaje no sexista en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público.

El citado fondo vendría para poder afrontar todas estas medidas que se quieren implementar.

- ■ **Disposición adicional décimo primera**. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995)

Se modifican varios párrafos:

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

- Relacionado con el Artículo 9 de la Ley 3/2007. Indemnidad frente a represalias:

"También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el

cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres."

- <u>Ejemplo:</u> En una empresa, una trabajadora se da cuenta de que sus compañeros varones están cobrando un salario mayor que ella, a pesar de realizar tareas similares y tener la misma experiencia laboral. Decide presentar una denuncia ante la empresa, reclamando que se respete el principio de igualdad de trato y no discriminación. Tras su denuncia, el empresario le comunica que su contrato no será renovado al finalizar el mes en curso. La trabajadora decide demandar a la empresa por discriminación y represalias en base a lo establecido en el Artículo 9 de la ley.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, 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. (proceso de contratación).

Ejemplo: Imaginemos que una empresa de ingeniería quiere contratar a un nuevo trabajador para su departamento de ingeniería. En el departamento actualmente hay 10 ingenieros, todos ellos hombres. La empresa ha negociado con los representantes de los trabajadores establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones y ha establecido una reserva del 50% de las vacantes para mujeres.
Entre los candidatos a la posición hay dos candidatas mujeres y dos candidatos hombres. Todos ellos cumplen con los requisitos necesarios para el puesto. Gracias a la medida de acción positiva establecida por la negociación colectiva resultado del acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, las dos candidatas mujeres tendrán preferencia para ser contratadas. La empresa contrata a una de las candidatas mujeres, ya que se considera que, en igualdad de condiciones de idoneidad, las mujeres deben tener preferencia para ser contratadas debido a que están sub-representadas en la empresa.

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: La Ley 3/2007 supuso una mejora en la mayoría de los permisos y beneficios para una mejor adaptabilidad del trabajador y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

- 1. Adaptabilidad y distribución de la jornada: "El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla."
- 2. Permiso por nacimiento de hijo/fallecimiento/accidente/enfermedad grave/hospitalización/intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, será de 2 días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

Ejemplo: Juan es un trabajador que acaba de enterarse de que su hermana, con quien tiene una relación muy cercana, ha sufrido un accidente y necesita reposo domiciliario durante unos días. Juan tiene una jornada laboral de 8 horas diarias, de lunes a viernes. Debido a que su hermana es un pariente de segundo grado de consanguinidad, Juan tiene derecho a un permiso de 2 días para poder cuidar de ella. Sin embargo, como la casa de su hermana está en otra ciudad, a unas tres horas de distancia en coche, Juan necesita hacer un desplazamiento para poder estar allí y cuidar de ella. Por lo tanto, su permiso se extiende a un plazo de 4 días. Durante estos días, Juan podrá estar en casa de su hermana, ayudándola en todo lo que necesite, y luego regresará a su trabajo una vez que haya terminado su permiso.

3. Permiso por Lactancia: 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.

Ejemplo 1: Ana es una trabajadora que acaba de dar a luz a un bebé. Tiene un hijo único y desea tomar el permiso por lactancia que le corresponde. Ana tiene una jornada laboral de 8 horas diarias, de lunes a viernes de 07:00 – 15:00. Decide no dividir su hora de permiso en dos fracciones. Por lo tanto, cada día podrá salir del trabajo durante 1 hora para amamantar a su bebé, de 11:00 a 12:00. El permiso durará hasta que el niño cumpla 9 meses.

Ejemplo 2: Marta es una trabajadora que ha tenido gemelos. Tiene dos hijos menores de nueve meses y desea tomar el permiso por lactancia. Marta tiene una jornada laboral de 7 horas diarias, de lunes a viernes. Debido a que tuvo parto múltiple, su permiso se incrementará proporcionalmente. En este caso, tendrá derecho a dos horas (tendría derecho a una si fuera sólo un hijo) de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Por lo tanto, cada día podrá salir del trabajo durante una hora dos veces para amamantar a sus bebés. El permiso durará hasta que los niños cumplan 9 meses.

Ejemplo 3: Laura es una trabajadora que acaba de volver al trabajo después de tomar su permiso de maternidad. Ahora tiene un hijo de 5 meses y desea tomar el permiso por lactancia. Laura tiene una jornada laboral de 9 horas diarias, de lunes a viernes. Como su hijo aún es menor de nueve meses, tiene derecho al permiso por lactancia. Laura decide dividir su hora de permiso en dos fracciones, una de 20 minutos y otra de 40 minutos. Por lo tanto, cada día podrá salir del trabajo durante 20 minutos y luego durante 40 minutos para amamantar a su bebé. El permiso durará hasta que el niño cumpla 9 meses.

4. Reducción de Jornada por Lactancia: La mujer, por su voluntad, podrá sustituir el derecho de ausencia anterior 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 deque ambos trabajen.

Hay una clara diferencia entre el Permiso de Lactancia, que establece una ausencia de la persona durante la jornada laboral (que se hará de manera completa) y la reducción de jornada, que acortará el horario de trabajo de la trabajadora, o si lo acumula en jornadas completas, en días completos.

Ejemplo 1: María es una trabajadora que acaba de dar a luz a su primer hijo y decide acogerse a la Reducción de Jornada por Lactancia. Acuerda con su empleador una reducción de media hora en su jornada laboral diaria. Además, acuerdan que podrá acumular el tiempo de reducción de su jornada en jornadas completas (8h), de modo que pueda disfrutar de unos días libres para cuidar a su bebé durante su periodo de lactancia. Por lo que se le hace el cálculo, si le corresponden 60 días de trabajo hasta que el bebé cumpla 9 meses, y cada día de trabajo se ausentara 30 minutos, se calcula que se acumularían un total de 8 días en jornadas completas, que no tendrá que asistir al trabajo y se le dará descanso por Lactancia.

<u>Ejemplo 2</u>: Laura y Juan son padres que trabajan en la misma empresa. Deciden acogerse al Permiso por Lactancia para cuidar de su hijo recién nacido. Laura decide tomar una hora de ausencia del trabajo para amamantar a su bebé, mientras que Juan decide solicitar una Reducción de Jornada por Lactancia de media hora en su jornada laboral diaria para poder dedicar más tiempo a su hijo. De este modo, pueden conciliar mejor su vida laboral y familiar y compartir las responsabilidades de cuidado de su bebé.

<u>Ejemplo 3</u>: Pedro es un trabajador que acaba de adoptar a un bebé recién nacido. Decide acogerse a la Reducción de Jornada por Lactancia para poder dedicar más tiempo a cuidar de su hijo. Acuerda con su empleador una

reducción de media hora en su jornada laboral diaria y organiza su horario de trabajo para poder atender las necesidades de su bebé durante su periodo de lactancia.

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

Se establece como mínimo 1/8 de su jornada (1h de 8h totales, o 30 minutos si fuera media jornada de 4h) y hasta un máximo de la mitad de la jornada.

<u>Ejemplo</u>: Un trabajador tiene un hijo de 6 años que requiere cuidados especiales debido a una discapacidad psíquica. La Guarda Legal solicitada implica que el trabajador tiene derecho a reducir su jornada de trabajo en un 25% con una disminución salarial proporcional, por lo que en una jornada completa de 8h, el trabajador saldría cada día 2h antes para atender las necesidades de su hijo.

6. Vacaciones en fecha igual a Permiso por Embarazo/Parto/Lactancia: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Ejemplo: María trabaja en una empresa y su período de vacaciones está programado para el mes de agosto. Casualmente da a luz en Julio y durante Agosto se encuentra de baja por una grave complicación durante el parto que le ha ocasionado hospitalización. María presenta un certificado médico que justifica su incapacidad temporal y le otorga un permiso. Como resultado, María no podrá disfrutar de sus vacaciones programadas en agosto. Sin embargo, de acuerdo con la ley, María tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta al finalizar su período de incapacidad temporal, es decir, en septiembre u octubre, después de su regreso al trabajo.

7. Excedencia Voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho aque 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.

¿Qué es una Excedencia voluntaria? La excedencia voluntaria es una situación en la que un trabajador suspende su contrato laboral de forma temporal y voluntaria, sin derecho a remuneración ni a cotización a la Seguridad Social, con el objetivo de atender a asuntos personales o familiares, formación, etc. Durante este periodo, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios ni el empleador a abonarle su salario, pero tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a una duración mínima y máxima de dicho permiso. Al término de la excedencia, el trabajador puede reincorporarse al mismo puesto de trabajo que tenía antes de solicitarla o a uno similar, y si el trabajador no se reincorpora en el plazo de un mes desde la finalización de la excedencia, el empleador puede considerar que el trabajador ha causado baja voluntaria en la empresa.

<u>Ejemplo:</u> Un trabajador que lleva trabajando en una empresa durante 5 años y decide solicitar una excedencia voluntaria por un plazo de un año para viajar por el mundo. Durante ese tiempo, no recibirá remuneración ni cotizará a la Seguridad Social, pero mantendrá su derecho a volver a su puesto de trabajo al finalizar la excedencia. Transcurridos cuatro años desde el final de la excedencia, el trabajador podría solicitar una nueva excedencia voluntaria si así lo desea.

8. Excedencia por cuidado de hijos: 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.

Aclaraciones: La adopción y el acogimiento son dos formas de cuidado de menores de edad que se dan en situaciones en las que no pueden vivir con sus familias biológicas.

La adopción es un proceso legal mediante el cual una persona o pareja se convierte en padre o madre legal de un niño o niña. En la adopción, los derechos y responsabilidades de los padres biológicos se transfieren a los padres adoptivos de forma permanente. La adopción implica una ruptura total de los lazos legales entre el niño o niña y su familia biológica.

El acogimiento es una situación temporal en la que una familia o persona acoge a un niño o niña que no puede vivir con su familia biológica, pero sin que se produzca una ruptura total con la familia biológica. El acogimiento puede ser temporal, es decir, de corta duración, o permanente, es decir, hasta la mayoría de edad del menor. El "acogimiento pre-adoptivo" se da cuando el menor ya no puede volver con su familia biológica por diferentes circunstancias, y puede ser provisional (mientras se encuentra a una familia que lo adopte) o permanente en el que finalmente los acogedores se convierten en los padres legales del menor. Durante el tiempo que dura el acogimiento preadoptivo, se realiza una

evaluación exhaustiva de la idoneidad de los padres acogedores para ser los padres adoptivos del menor, y se establece un plan de seguimiento para garantizar el bienestar del menor y la integración de los padres adoptivos.

9. Excedencia por cuidado de Familiares: 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.

Permiso por Maternidad:

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 porcada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto del parto, veremos las diferentes variables que pueden ocurrir:

- 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 sinque se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

<u>Ejemplo</u>: María da a luz a su segundo hijo, pero desafortunadamente fallece durante el parto. Su esposo, Juan, informa al empleador de María y presenta el certificado de defunción correspondiente. Como el otro progenitor, Juan tiene derecho a hacer uso de la totalidad o la parte que reste del período de suspensión de 16 semanas, que se contará desde la fecha del parto. Juan decide hacer uso de la totalidad del período de suspensión para cuidar a su hijo recién nacido y tiene derecho a la misma protección que tendría la madre en caso de maternidad.

¿Se pueden acumular los dos permisos? Según la Seguridad Social, no. Pero los juzgados están fallando a favor de esta medida cada vez en más ocasiones.

- 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 solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

Es decir, los periodos de maternidad y paternidad no se verán alterados.

No obstante, de 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.

Con la introducción del nuevo permiso de paternidad en las mismas condiciones que el de maternidad, esto ya no tiene sentido.

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.

Ejemplos de actividades que cumplen lo anterior:

- Trabajadoras autónomas que no cotizan a la Seguridad Social o no han cotizado lo suficiente para tener derecho a las prestaciones de maternidad.
- Trabajadoras en empleos informales o de economía sumergida que no tienen acceso a las prestaciones de maternidad establecidas en la legislación.
- Trabajadoras en empleos temporales o precarios que no cumplan con los requisitos de antigüedad o cotización establecidos en la legislación para tener derecho a las prestaciones de maternidad.
- 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.

Ejemplo Parto prematuro: Laura dio a luz a su bebé a las 34 semanas de gestación, por lo que el neonato debió permanecer en el hospital durante tres semanas. Una vez da a luz, Laura no acude al trabajo debido a que su bebé se encuentra en el hospital. A partir del alta hospitalaria, será cuando Laura decide solicitar el inicio de su período de suspensión por maternidad, el cual se extenderá por 16 semanas que le corresponden, contando desde el alta, haciendo un total de 19 semanas (3 semanas por hospitalización del neonato, y 16 de maternidad una vez le dan el alta). Como las 6 primeras semanas después del parto se excluyen del cómputo, Laura tendrá que disfrutar de

manera ininterrumpida las 6 primeras semanas posteriores al parto (que coinciden con las 3 primeras semanas de hospitalización del neonato, y las 3 primeras semanas posteriores al alta). Una vez finalice las 6 primeras semanas obligatorias, aún le quedarían 13 semanas que se podrá repartir.

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

(Ver ejemplo Parto Prematuro)

Permiso por Adopción/Acogimiento:

En los **supuestos de adopción y de acogimiento**, las condiciones expuestas anteriormente serán las **mismas** en este caso.

Ser madre o ser padre, tiene la misma consideración tanto si es a través de parto como si es a través de adopción.

- 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 (18 semanas en total).
- 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.

El permiso de maternidad a tiempo parcial es una opción que permite a las madres disfrutar de una reducción de su jornada laboral para poder cuidar a su hijo recién nacido, pero manteniendo cierta actividad laboral. Para hacerlo, la madre deberá acordar con su empresa la reducción de su jornada laboral y la distribución de las horas de trabajo de manera que le permita compaginar el cuidado de su hijo con el trabajo.

Adopción Internacional:

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.

<u>Ejemplo</u>: Juan y Ana son una pareja que han decidido adoptar a un niño de China. El proceso de adopción implica que deben desplazarse al país de

origen del niño durante varias semanas para completar el proceso y luego volver a España con el niño. La resolución que constituye la adopción se emite una semana después de su regreso a España. Debido a esto, Juan y Ana tienen derecho a iniciar su período de suspensión cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, es decir, en el momento en que viajen a China para completar el proceso de adopción. De esta manera, podrán cuidar al niño desde el momento en que lo reciban en sus brazos y acompañarlo durante todo el proceso de adaptación en su nuevo hogar.

Permiso por Paternidad:

¡OJO! Lo que se expone en el siguiente párrafo del Estatuto de los Trabajadores, está desfasado jurídicamente. Esto, quiere decir que si nos preguntan en qué consisten el permiso de paternidad nos tendrían que poner como respuesta correcta o bien, lo que viene textualmente a continuación:

Art 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por 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 periodos de descanso por maternidad."

O bien, lo que actualmente está regulado a través del Real Decreto-Ley 6/2019

Desde enero de 2021, todos los padres tienen derecho a un permiso de 16 semanas de duración, que se podrán disfrutar en función de las necesidades de cada uno, siempre según las siguientes reglas:

- La seis primeras semanas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida tras el parto.
- Las otras diez semanas pueden cogerse a continuación de las de disfrute obligatorio o de forma interrumpida a partir del mismo, hasta que el o la menor cumpla 12 meses.

No nos pueden enfrentar las dos opciones, porque en ese caso, sería impugnable, ya que nos están enfrentando el presente temario, con lo que está regulado actualmente a través de Reales Decretos.

La suspensión del contrato por Paternidad a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del

50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Despidos Nulos y Decisión Extintiva:

- <u>Aclaraciones</u>: La decisión extintiva y los despidos nulos son conceptos distintos en el ámbito laboral.

La decisión extintiva es aquella que pone fin a la relación laboral entre la empresa y el trabajador, ya sea de forma voluntaria o involuntaria. Puede tratarse de un despido disciplinario, un despido objetivo, una finalización de contrato temporal, una dimisión del trabajador, entre otros.

Por otro lado, **los despidos nulos** son aquellos que vulneran derechos fundamentales del trabajador, como su derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la libertad sindical, a la intimidad o a la protección de la salud. Estos despidos se declaran nulos por un juez y suponen la readmisión inmediata del trabajador en su puesto de trabajo, además de una posible indemnización por los daños y perjuicios causados.

En resumen, la decisión extintiva se refiere a la finalización de la relación laboral, mientras que el despido nulo es una forma de finalización que vulnera derechos fundamentales y puede ser declarado como tal por un juez.

<u>Decisiones Extintivas:</u> Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

<u>Despidos Nulos:</u> 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 nulos los despidos o las decisiones extintivas 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.

María ha trabajado en una empresa durante varios años. Descubre que está embarazada y notifica a su jefe la situación. Un mes antes de la fecha prevista de parto, su jefe la despide. Este despido se consideraría nulo, ya que se produjo durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

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 sutiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

Ana trabaja en una empresa desde hace tres años. Descubre que está embarazada y comunica la noticia a su jefe. Su jefe la despide al día siguiente. Este despido se consideraría nulo, ya que se produjo desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por maternidad.

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.

Juan trabaja en una empresa y solicita el permiso por paternidad para cuidar de su hijo recién nacido. Después de regresar de su permiso, su jefe lo despide sin razón alguna. Este despido se consideraría nulo, ya que se produjo después de su reintegración al trabajo al finalizar el período de suspensión del contrato por paternidad, que no había transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento de su hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva o el despido nulo por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad:

El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir información, al menos **anualmente**, relativa a la **aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, **de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.**

Convenios Colectivos:

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley 3/2007 (Título IV).

Sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de **cincuenta trabajadores** de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

<u>Ejemplo</u>: Imaginemos que una empresa de tecnología está negociando un convenio colectivo con su comité de empresa. Durante la negociación, las partes acuerdan incluir una cláusula que promueva la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Entre las medidas acordadas, se establece la obligación de la empresa de evaluar periódicamente la igualdad de género en la plantilla y de establecer un plan de igualdad que incluya acciones concretas para promover la igualdad de género en la empresa, como la elaboración de programas de formación y sensibilización, la promoción de la diversidad y la inclusión en la contratación y promoción, y la implantación de medidas para prevenir el acoso y la discriminación por razón de género.

Además, el convenio colectivo también establece la obligación de la empresa de designar un responsable de igualdad de género que se encargue de coordinar las acciones previstas en el plan de igualdad y de colaborar con el comité de empresa en la elaboración de informes sobre la igualdad de género en la empresa. Todo ello, en cumplimiento del deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

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.

- Ejemplo: Laura es una trabajadora de una empresa que tiene una hija de dos años. Ha solicitado una licencia para poder llevar a su hija al médico para una consulta importante. Su jefe, sin embargo, se niega a concederle el permiso y exige que Laura trabaje en su lugar. Laura decide presentar una denuncia ante la jurisdicción competente, ya que considera que su derecho a conciliar su vida laboral y familiar está siendo vulnerado. Después de evaluar la situación, la jurisdicción competente resuelve a favor de Laura, ordenando a la empresa concederle el permiso solicitado y compensarla por el daño causado.
- Disposición adicional duodécima. Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Nuevo apartado en el Artículo 5: "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 yprevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores."

<u>Aclaración</u>: Este artículo no lo tenemos en el temario, ya que forma parte del Capítulo II de la Ley 31/1995 (que no es objeto de examen) pero al introducirse una modificación, será objeto de examen a través de la presente Ley 3/2007 que lo modifica.

<u>Ejemplo</u>: Supongamos que una empresa de construcción está realizando trabajos en un edificio en construcción. En este caso, la Administración pública competente en materia de prevención de riesgos laborales deberá tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres que trabajan en el

lugar para prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

Por ejemplo, si la empresa de construcción cuenta con una cantidad significativa de trabajadoras mujeres en su plantilla, se deberán tener en cuenta las variables relacionadas con el sexo a la hora de diseñar medidas de prevención de riesgos laborales. Por ejemplo, se deberá proporcionar equipos de protección personal adecuados que tengan en cuenta las diferencias de tamaño y fuerza entre hombres y mujeres, así como la necesidad de prevenir enfermedades relacionadas con la maternidad.

Además, la Administración pública deberá promover la recopilación de datos en la empresa sobre las diferencias en la salud y la seguridad laboral entre hombres y mujeres para poder desarrollar medidas más efectivas de prevención de riesgos laborales. De esta manera, se podrá detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

Modificación del Artículo 26: "Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos."

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

(Revisar Art. 26 de PRL en Manual de Consulta: PRL)

En esta disposición nos vuelve a mencionar todo lo que dimos anteriormente en la Disposición Adicional decimoprimera sobre las Despidos Nulos y las Decisiones Extintivas. (Regresar a la Disposición Adicional decimoprimera).

Hay que aclarar que el RD-Legislativo 2/1995 se encuentra derogado actualmente por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por lo que sería muy extraño que preguntasen algo, y en todo caso, impugnable y no voy a desarrollar modificaciones de artículos derogados totalmente.

Disposición adicional decimocuarta. Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RD-Legislativo 5/2000).

Sanciones a los Empresarios

UNO. Se añade un nuevo apartado:

Son infracciones graves por parte de los empresarios:

- No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

Si hay alguna empresa que tiene más de 50 trabajadores y en los plazos estipulados en la <u>disposición transitoria décimo segunda</u> no ha cumplido sus obligaciones, estarían incurriendo en una infracción grave y se le sancionaría.

DOS. Se modifican varios apartados:

Son infracciones **muy graves** por parte de los empresarios:

- Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
 - <u>Ejemplo</u> 1: Una empresa decide dar a los empleados hombres un aumento salarial del 10% y a las empleadas mujeres solo un aumento salarial del 5%. Esto sería una discriminación directa y desfavorable por razón de sexo y violaría el principio de igualdad de trato y no discriminación establecido en la ley.

- <u>Ejemplo</u> 2: Un empleado de la empresa presenta una queja por acoso sexual en el lugar de trabajo. Como resultado, el empresario le niega la promoción que se le había prometido previamente y lo asigna a trabajos menos importantes. Esto constituiría una acción discriminatoria en respuesta a una reclamación de acoso sexual y sería ilegal según la ley.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Ejemplo: Un empleado musulmán comienza a trabajar en una empresa. Sus compañeros de trabajo comienzan a hacer comentarios ofensivos sobre su religión y a burlarse de él por su forma de vestir y de orar. Incluso le impiden llevar a cabo sus prácticas religiosas. El empleado se siente humillado y estigmatizado. A pesar de haber informado a su jefe y haber pedido ayuda, la empresa no ha tomado medidas para prevenir el acoso. En este caso, el acoso por motivos religiosos y el acoso por motivos de origen racial o étnico están prohibidos por la ley y el empresario tiene la responsabilidad de tomar medidas para evitarlo. Si no se toman medidas y se produce el acoso, la empresa podría ser responsable de incumplir las leyes laborales sobre discriminación y acoso en el lugar de trabajo.

- No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley (RD-Legislativo 5/2000).

RD-Legislativo 5/2000, Art. 46 bis: "No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, o decisión administrativa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias."

TRES. Se añade una nueva Subsección:

Los empresarios que hayan cometido las anteriores **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 enque 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. Si no se aplica el citado Plan de Igualdad se pasa directamente a aplicarse las anteriores sanciones accesorias mencionadas.

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, adopcióno acogimiento (RD-Ley 11/1998).

El R.D.-Ley 11/1998, 4 septiembre, se encuentra actualmente derogado por la letra a) de la disposición derogatoria única del R.D.-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas («B.O.E.» 11 enero) el 1 de septiembre de 2023.

Lo vamos a exponer porque el desarrollo actual es muy similar, pero si nos cae una pregunta de esta disposición debemos de saber que podría ser impugnable porque el Real Decreto al que hace alusión se encuentra derogado.

UNO. Se modifica el Artículo 1 del RD-Ley 11/1998:

¿Qué son la "bonificaciones"? Son deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral. se refieren a una reducción del importe que la empresa debe pagar en concepto de cuotas empresariales a la Seguridad Social y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. En concreto, se establece una bonificación del 100% en esas cuotas, lo que significa que la empresa podrá deducir el importe total de dichas cuotas de los impuestos que deba pagar. Es decir, la empresa no tendrá que pagar esas cuotas, ya que se aplicará una reducción del 100% en ellas.

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.

<u>Ejemplo</u>: Una empresa tiene una trabajadora embarazada que, por recomendación médica, debe suspende/reducir su jornada laboral debido al riesgo que supone para su salud y la de su futuro bebé. La empresa contrata a una persona desempleada en régimen de interinidad para cubrir las horas que la trabajadora embarazada no puede trabajar.

En este caso, la empresa tendría derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social correspondientes al contrato de interinidad. Esto significa que la empresa no tendría que pagar las cuotas correspondientes a la Seguridad Social, ya que se aplicaría una reducción del 100% en ellas.

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 pre-adoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad.

Ejemplo: Siguiendo el mismo ejemplo, la misma persona desempleada que ha sido contratada cubriría el tiempo de suspensión de contrato por permiso de maternidad a esta trabajadora las 16 semanas que le correspondan.

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 párrafosanteriores.

- **○ Disposición adicional decimosexta**. Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora desu calidad (Ley 12/2001).

¿Qué son las cotizaciones? Las cotizaciones son las aportaciones económicas que realizan los trabajadores y los empleadores a la Seguridad Social en función de las bases de cotización establecidas en la normativa. Estas cotizaciones sirven para financiar las prestaciones de la Seguridad Social, como son las pensiones, el desempleo, la incapacidad temporal, la atención sanitaria, entre otras.

UNO. Se modifica una disposición de dicha ley:

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.

La base mínima o fija es la cantidad mínima que se establece como referencia para el cálculo de las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos. Es decir, es el importe sobre el que se aplican los tipos de cotización correspondientes para determinar la cuota a pagar.

Imagina a un trabajador autónomo que ha obtenido unos ingresos mensuales de 2.000 euros. Supongamos que la base mínima o fija para su categoría profesional es de 1.000 euros. Sobre esa base se aplicará el tipo de cotización correspondiente para determinar la cuota que debe pagar a la Seguridad Social. En este caso, si el tipo de cotización fuera del 30%, la cuota sería de 300 euros al mes (30% de 1.000 euros).

Disposición adicional decimoséptima. Modificaciones de la Ley de Empleo (Ley 56/2003).

Norma también derogada desde el 13.11.2015 según Real Decreto Legislativo 3/2015. De nuevo debemos de tener cuidado si nos preguntan algo de esta disposición, pues se refiere a una norma derogada.

UNO. Se introduce un nuevo artículo:

Art. 22 bis:

- 1. <u>Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos</u>, en la gestión de la intermediación laboral deberán **velar** específicamente **para evitar la discriminación en el acceso al empleo.**
- 2. Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

Los gestores de la intermediación laboral son aquellas personas o entidades que se dedican a facilitar la colocación de trabajadores en empleos adecuados a su perfil profesional. Generalmente, se trata de organismos públicos o privados que ofrecen servicios de orientación, asesoramiento y búsqueda de empleo, y que actúan como intermediarios entre los empleadores y los trabajadores en busca de empleo. Algunos ejemplos de gestores de intermediación laboral pueden ser las agencias de colocación, los servicios públicos de empleo, las empresas de trabajo temporal, entre otros.

3. 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.

<u>Ejemplo 1:</u> Una empresa publica una oferta de trabajo en la que se busca un camarero para un bar de deportes y se especifica que solo se aceptan candidatos masculinos.

<u>Ejemplo 2:</u> Una empresa publica una oferta de trabajo en la que se busca un actor para interpretar el papel principal en una película y se especifica que el papel es para un hombre. En este caso, la oferta no sería considerada discriminatoria, ya que la especificación del género masculino es un requisito profesional esencial y determinante para el papel a interpretar.

☑ Disposición adicional decimoctava. Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social (RD-Legislativo 1/1994).

Esta norma se encuentra derogada por el actual Real Decreto Legislativo 8/2015, pero la regulación es muy similar así que me voy a limitar a resumir el contenido de los cambios expuestos en la presente Disposición a dicha Ley.

<u>UNO</u>. Se modifica un párrafo de un artículo:

La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

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

DOS. Se modifican varios apartados:

Art. 106: 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 elembarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas.

Art. 124: Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

Durante situaciones como la incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y otras situaciones previstas, se puede cotizar a través de diferentes mecanismos en España.

En el caso de la incapacidad temporal, la empresa empleadora debe seguir cotizando por el trabajador en situación de baja médica hasta un máximo de 12 meses. Si el trabajador continúa en situación de incapacidad temporal tras este periodo, se le asignará una incapacidad permanente y será el sistema de Seguridad Social el encargado de cubrir los gastos.

En el caso de la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, los trabajadores tienen derecho a percibir una prestación económica por parte de la Seguridad Social. Esta prestación se financia a través de las cotizaciones que se realizan durante la vida laboral y se calcula en base a la base reguladora, que es la media de las bases de cotización del trabajador de los últimos seis meses anteriores al inicio de la baja.

En el caso de otras situaciones previstas, como por ejemplo el cuidado de menores o familiares dependientes, los trabajadores pueden solicitar una excedencia o reducción de jornada y seguir cotizando a través de la Seguridad Social.

TRES. Se añade un nuevo apartado al Art. 124:

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.

<u>Ejemplo</u>: Si una trabajadora está disfrutando de su permiso de maternidad y su contrato de trabajo se extingue durante ese período, o si un trabajador se encuentra en situación de paternidad mientras recibe la prestación por desempleo, ese tiempo que queda pendiente de disfrutar del permiso será

considerado como período de cotización efectiva para el trabajador o trabajadora, lo que significa que ese tiempo contará para la jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, así como para las prestaciones de maternidad y paternidad. De esta manera, se garantiza que estos períodos no afecten negativamente a los derechos de la persona trabajadora en relación con su Seguridad Social.

CUATRO. Se modifica un apartado del art. 125:

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.

Que una situación de empleo sea asimilada a la de alta significa que, aunque el trabajador no esté trabajando en ese momento, se considerará como si estuviera cotizando a la Seguridad Social como si estuviera trabajando, para que pueda tener derecho a las prestaciones correspondientes. Es decir, se equipara a estar en situación de alta en la Seguridad Social, aunque no se esté trabajando, con el fin de mantener la protección social del trabajador.

<u>Ejemplo 1</u>: Una trabajadora se encuentra en situación de desempleo total, ya que ha sido despedida, y comienza a percibir prestación por desempleo. Durante este período, la trabajadora tiene derecho a estar asimilada a la situación de alta y a cotizar a la Seguridad Social como si estuviera trabajando, lo que le permitirá acumular cotizaciones para su jubilación o para otras prestaciones de la Seguridad Social.

Ejemplo 2: Una trabajadora termina su contrato de trabajo en septiembre y tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales retribuidas que no ha disfrutado aún. Durante el mes de octubre, en el que estaría disfrutando de sus vacaciones si no hubiera terminado su contrato, se considerará que está en situación asimilada a la de alta y cotizará a la Seguridad Social como si estuviera trabajando.

CINCO. Se modifica el Capítulo IV de la presente Ley:

Sobre la situación de Maternidad:

A efectos de la prestación por Maternidad: se considerarán situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año.

El acogimiento simple se refiere a una medida temporal en la que el menor permanece en el hogar del acogedor por un período determinado, pero sin que se produzca una ruptura definitiva con su familia de origen. Durante este período, el acogedor se hace responsable del cuidado y atención del menor, pero no tiene la patria potestad sobre él. La finalidad es proporcionar al menor un entorno estable y seguro mientras se resuelven los problemas de la familia biológica.

Por tanto, se exige para que sea una situación protegida, que el acogimiento simple tenga una duración superior a un año.

Beneficiaros:

Los "trabajadores por cuenta ajena" son aquellos que tienen un contrato laboral con una empresa o empleador y se encuentran en una relación de dependencia, es decir, realizan su trabajo bajo la dirección y control del empleador. Esto se diferencia de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que trabajan por cuenta propia y son responsables de su propia gestión empresarial.

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.

En los casos de acogimiento o adopción, por razones evidentes no hay parto, pero sí un documento: decisión administrativa/judicial en caso de acogimiento y resolución judicial en caso de adopción. Por tanto la exigencia es que sea menor de 21 años el día en que se expide dicha decisión/resolución.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto oen 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.

<u>Ejemplo 1</u>: Si una trabajadora de 24 años se queda embarazada y cumple con el requisito de haber cotizado al menos 90 días dentro de los últimos siete años, podrá acceder al subsidio por maternidad cuando tome el descanso correspondiente por su maternidad.

<u>Ejemplo 2</u>: Si un trabajador de 23 años decide adoptar un niño y acredita haber cotizado al menos 180 días a lo largo de su vida laboral, podrá acceder al subsidio por adopción cuando tome el descanso correspondiente. En este caso, no será necesario cumplir el requisito de los 90 días cotizados en los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha dela 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.

Imaginemos que una trabajadora ha estado cotizando durante los últimos años y se encuentra en situación de maternidad. Su salario base regulador es de 1.500 euros al mes. De acuerdo con la ley, recibirá un subsidio por maternidad equivalente al 100% de su base reguladora, es decir, recibirá un subsidio de 1.500 euros al mes mientras dure su período de maternidad.

En cuanto a las "contingencias comunes", se refiere a las situaciones en las que el trabajador no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo. Por lo tanto, el subsidio por maternidad se calculará de acuerdo con las mismas bases que se utilizan para la prestación de incapacidad temporal, que es una prestación que se otorga cuando un trabajador se encuentra incapacitado temporalmente para trabajar debido a una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 (ver aquí), seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente

prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.

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.

Imaginemos que María está desempleada y percibiendo la prestación por desempleo. A los meses, da a luz y solicita la prestación por maternidad. Cuando empieza a disfrutar del permiso retribuido por maternidad, su prestación por desempleo se suspende temporalmente. Durante ese período, María recibe el subsidio por maternidad. Una vez finalizado el período de maternidad, María reanuda su prestación por desempleo y continúa cobrándola hasta que encuentre un nuevo trabajo o termine el período de la prestación por desempleo.

¿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.**

Clara trabaja como empleada en una tienda de ropa y solicita el subsidio por maternidad porque acaba de tener un bebé. Durante el periodo en que está recibiendo el subsidio, su jefa descubre que Clara está trabajando en otro negocio de ropa los fines de semana y no le informó de ello. La jefa presenta una denuncia ante la Seguridad Social y se descubre que Clara había ocultado esta actividad laboral para seguir recibiendo el subsidio por maternidad. Como resultado, la Seguridad Social anula el subsidio y le exige que devuelva el dinero que recibió indebidamente.

<u>Prestación Económica derivada la Suspensión del contrato de trabajo de la mujer por riesgo durante el embarazo.</u>

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.

Imaginemos que una trabajadora llamada Ana se encuentra en su quinto mes de embarazo y le dan una suspensión por riesgo durante el embarazo. El día en que Ana comienza la suspensión del contrato será el día en que nace su derecho a la prestación económica. La prestación se mantendrá hasta el día anterior a que se inicie la prestación por maternidad (día del parto), donde la Entidad Gestora dejará de cubrir el pago para que la Seguridad Social se encargue del permiso de maternidad. Durante este período, Ana recibirá un subsidio equivalente al 100% de su base reguladora, es decir, el salario que recibía antes de comenzar su baja por maternidad.

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.

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 pre-adoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

Mismas condiciones que para la prestación por maternidad (ver aquí).

Beneficiarios:

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 suvida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

Juan es un trabajador por cuenta ajena y su esposa está embarazada. Juan cumple con los requisitos de cotización, ya que ha trabajado durante los últimos siete años y ha cotizado al menos 180 días. Decide solicitar la suspensión de su contrato de trabajo para disfrutar del permiso de paternidad. Como cumple con los requisitos, será beneficiario del subsidio por paternidad y recibirá una prestación económica equivalente al 100% de su base reguladora mientras esté en el permiso.

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.

"La prestación económica por paternidad 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."

Sobre los casos de Excedencia:

1. Excedencia por cuidado a hijos:

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 pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

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.

Imaginemos que una trabajadora llamada Ana tiene un hijo de 2 años y quiere cuidarlo ella misma en casa durante los próximos 3 años. Para ello, decide solicitar una excedencia en su trabajo, lo que significa que dejará de trabajar temporalmente, pero mantendrá su puesto de trabajo y podrá volver a él una vez termine la excedencia.

Según la ley, los 2 primeros años de la excedencia de Ana por el cuidado de su hijo se considerarán como período de cotización efectiva, lo que significa que, aunque no esté trabajando, esos dos años contarán como si hubiera cotizado para la Seguridad Social.

Si la unidad familiar de Ana fuera "Familia numerosa general" ese periodo de cotización se ampliaría de los 24 meses a los 30, y si tuviera consideración de "Familia numerosa especial" se ampliaría a los 36 meses.

Si la presente excedencia hubiera estado precedida por una "Reducción de Jornada por nacimiento prematuro de hijo o hija/hospitalización de hijo/a con un máximo 2 horas", a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada 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.

Básicamente, podemos entender que trabajando a tiempo completo sin reducción de jornada, se habría cotizado por una cantidad mayor a la que cotizó durante su reducción de jornada. Sin embargo, gracias a esta disposición legal, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si María hubiera trabajado a tiempo completo, lo que se sumará al tiempo cotizado durante su excedencia por cuidado de hijo para calcular sus prestaciones de la Seguridad Social.

2. Excedencia por cuidado a familiares:

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

Imaginemos que una trabajadora llamada Laura tiene una madre anciana que vive sola y que ha sufrido un accidente que le ha dejado incapacitada temporalmente. Laura decide solicitar una excedencia por cuidado de familiar para poder cuidar a su madre durante un año.

Según la ley, el primer año de la excedencia por cuidado de familiar se considerará efectivamente cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social. Esto significa que, aunque Laura no esté trabajando, ese primer año contará como si hubiera cotizado para la Seguridad Social.

Si la presente excedencia hubiera estado precedida por una "Reducción de Jornada por nacimiento prematuro de hijo o hija/hospitalización de hijo/a con un máximo 2 horas", a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada 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.

Podemos usar el mismo ejemplo de antes pero teniendo en cuenta que la excedencia es por cuidado a familiares.

3. Reducción de Jornada por cuidado a menor:

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 dela cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

Esto significa que, aunque un trabajador esté trabajando menos horas, las cotizaciones que realiza contarán como si estuviera trabajando su jornada completa.

SIETE. Se modifican varias Disposiciones:

Protección de los trabajadores contratados para la formación:

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

El trabajador contratado para la formación es un tipo de contrato laboral que se utiliza en España para facilitar la formación de los jóvenes y mejorar su inserción laboral. Este contrato se puede celebrar que no tengan experiencia laboral o no hayan trabajado más de tres meses con un contrato de trabajo.

La finalidad de este contrato es la formación del trabajador en un determinado oficio o profesión, combinando la actividad laboral con la formación teórica en un centro de formación. Durante el contrato, el trabajador recibe una remuneración que varía en función del año de formación en el que se encuentre.

Períodos de cotización necesarios para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad:

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

Imaginemos que una persona trabaja en una empresa a tiempo parcial, con una jornada de trabajo de 20 horas semanales. Durante un año, esta persona ha trabajado 1.040 horas. Para calcular su período de cotización a efectos de las

prestaciones de la Seguridad Social, se tendrán en cuenta únicamente las cotizaciones correspondientes a las horas efectivamente trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

Para ello, se procederá a calcular la equivalencia en días teóricos de cotización. Como se establece en la ley, se considera que una jornada diaria completa equivale a 5 días teóricos de cotización. En el caso de la persona del ejemplo, que ha trabajado 1.040 horas en un año, se dividirán estas horas entre 5 para obtener el número de días teóricos de cotización: 208 días.

La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general.

Para las prestaciones por **maternidad y por paternidad**, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.

Imaginemos que Juan es un trabajador que ha estado cotizando en su empresa durante todo el año anterior al nacimiento de su hija. Durante ese año, su base de cotización fue de 1.500 euros mensuales.

Cuando Juan solicita la prestación por paternidad, se toma en cuenta su base de cotización del año anterior para calcular la base reguladora diaria. Por lo tanto, la base reguladora diaria de Juan será de: $(1.500 \times 12) / 365 = 49,32$ euros diarios.

De esta manera, la prestación por paternidad que recibirá Juan estará basada en esta cantidad diaria.

Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la **entidad gestora correspondiente.**

Períodos de cotización asimilados por parto.

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

Clara, a lo largo de su vida, ha tenido tres hijos en un solo parto, pero en ese momento no desempeñaba empleo alguno. Una vez decide solicitar la pensión contributiva de

jubilación, la Seguridad Social, a efectos de calcular su pensión, le computará 140 días completos de cotización (112 + 14 + 14).

- ☑ **Disposición adicional decimonovena.** Modificaciones a la Ley de Medidas parala Reforma de la Función Pública (Ley 30/1984).

UNO. Se modifican varios preceptos de la ley:

Duración y tipos de periodos de Excedencia.

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.

El periodo de permanencia en esta situación será <u>computable</u> a efectos de **trienios**, **consolidación de grado personal y derechos pasivos**.

Los trienios son períodos de tres años que, en algunos casos, dan derecho a un aumento retributivo en la carrera profesional de los funcionarios públicos. Por ejemplo, en España, los funcionarios de carrera tienen derecho a un trienio de servicio completo en la administración pública tras superar tres años de trabajo efectivo en la misma.

La consolidación de grado personal hace referencia a la progresión en la carrera profesional de los funcionarios públicos. Según el sistema de clasificación profesional vigente, los funcionarios pueden progresar de un grado a otro en función de su antigüedad, méritos y evaluaciones de desempeño.

<u>Los derechos pasivos</u> se refieren al conjunto de prestaciones que se derivan de la situación de jubilación o invalidez de los funcionarios públicos, como son las pensiones de jubilación, las pensiones de viudedad, las prestaciones por orfandad, etc.

Sobre los cursos de Formación:

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración aun estando en la excedencia por cuidado a familiar.

Reserva del puesto:

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.

DOS. Se modifica el artículo 30:

«1. Se concederán **permisos** por las siguientes causas justificadas: (*Sólo se exponen las letras que han sufrido modificaciones*).

PERMISOS:

Permiso de Maternidad.

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.

Consideración de tiempo de servicio efectivo: En los casos previstos en este apartado, 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.

1. En el supuesto de parto: la duración del permiso será de 16 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, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Ciertas alusiones hacia el disfrute del padre de una parte de su periodo pierden sentido una vez se ha asimilado el permiso de paternidad actual al de maternidad.

2. 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 se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Si el neonato permaneciese hospitalizado 15 semanas, el periodo de suspensión desde el día de parto sólo se podrá alargar un máximo de 13 semanas.

3. En los supuestos de Adopción o Acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple: De conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, 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. 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.

En los permisos por adopción y acogimiento tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Permiso de Paternidad.

Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días (16 semanas igual que la madre, siendo indispensable que disfrute las 6 primeras semanas a continuación del parto) a disfrutar por el <u>padre</u> a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

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. (Vuelve a estar en contradicción con el permiso actual de paternidad) percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad *(por cesión)*, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Permisos relacionados con los Familiares:

La diferencia entre familiares de primer grado y de segundo grado se refiere al grado de parentesco que tienen con una persona.

Los familiares de primer grado son aquellos que están más cercanos en la línea de parentesco, como los padres, los hijos, los cónyuges y los hermanos.

Por otro lado, los familiares de segundo grado son aquellos que están más alejados en la línea de parentesco, como los abuelos, los nietos, los tíos, los sobrinos y los cuñados.

 Permiso por Fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar: dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **dos días hábiles** cuando el suceso se produzca en la misma localidad y **cuatro días hábiles** cuando sea en distinta localidad.

2. 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.

Un funcionario tiene un hijo o hija que ha sido diagnosticado recientemente con una enfermedad muy grave que requiere atención y cuidados constantes. El funcionario solicita a su empleador una reducción de su jornada laboral en un 50% para poder dedicar tiempo a cuidar a su hijo o hija durante el tratamiento médico. Esta reducción de jornada será retribuida, lo que significa que el funcionario seguirá recibiendo un salario proporcional a su jornada laboral reducida. El

permiso tendrá una duración máxima de un mes, pasado ese tiempo se deberá solicitar una prórroga o volver a la jornada laboral completa.

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.

Imaginemos que dos funcionarios del mismo centro de trabajo tienen un familiar en primer grado que sufre una enfermedad muy grave y necesitan cuidarlo. Ambos solicitan la reducción de jornada del 50% durante un mes para poder atender al familiar.

En este caso, como hay dos titulares del derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de la reducción se podría prorratear entre ambos. Por ejemplo, podrían acordar que cada uno tenga derecho a una reducción del 25% durante dos meses, lo que equivale al 50% durante un mes completo. De esta manera, ambos podrían atender al familiar sin tener que abandonar su trabajo por completo, y se respetaría el plazo máximo de un mes establecido por la normativa.

Permiso de 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 lamisma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Ejemplo 1: María es una funcionaria con un hijo de 6 meses. Quiere disfrutar del derecho de lactancia para poder seguir amamantando a su bebé. Decide solicitar una hora diaria de ausencia del trabajo, que dividirá en dos fracciones, para poder alimentar a su hijo durante el día. Con este permiso, María puede salir del trabajo por media hora, dos veces al día. De esta manera, puede continuar trabajando y amamantando a su hijo sin tener que renunciar a su trabajo ni a su responsabilidad como madre.

Ejemplo 2: Juan es un funcionario con un hijo de 9 meses. Él y su esposa trabajan y ambos desean disfrutar del derecho de lactancia para seguir alimentando a su bebé. Deciden acordar una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada laboral de Juan, para poder compartir las tareas de cuidado y alimentación del bebé. Con esta reducción de jornada, Juan puede salir del trabajo media hora antes y media hora después del horario normal de trabajo, para poder colaborar con su esposa en el cuidado del bebé. De esta manera, ambos pueden seguir trabajando y cuidando a su hijo sin tener que renunciar a ninguna de las dos responsabilidades.

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.

Por ejemplo, una funcionaria que tiene un hijo menor de 12 meses y tiene derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia, decide acumular estas horas para poder tener un periodo de tiempo libre más largo para cuidar de su hijo. En lugar de tomar una hora diaria, decide acumular el tiempo en días completos. Por lo tanto, solicita un permiso retribuido por lactancia de 10 días completos, lo que equivale a las 50 horas de ausencia que tiene derecho a tomar durante un periodo de cinco semanas laborales. Este permiso retribuido se lo toma de manera continua para poder estar con su hijo durante este tiempo.

Nacimiento de hijos prematuros/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.

Permiso por 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 ala **disminución de su jornada de trabajo.**

Cursos de Formación:

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

Disposición adicional vigésima. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas (Ley 17/1999).

<u>UNO</u>. Se introducen algunas modificaciones y nuevas redacciones:

Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al **principio de composición equilibrada**. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados.

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 militarprofesional.

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.

En los supuestos de parto o adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre y del padre, de conformidad con la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

<u>DOS</u>. Se modifican los diferentes Permisos:

Permiso para cuidado de Hijos/Acogimiento pre-adoptivo:

Los militares de carrera y los militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter permanente pasarán a la situación de excedencia voluntaria cuando:

- Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto pre-adoptivo 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, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes (la duración de la excedencia será el tiempo que estime oportuno con un límite de 3 años).
- También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

Disposición adicional vigésima primera. Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo

durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.

Apartados 3 y 4 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

Se refieren a que los cambios de puesto o función (que sean compatibles con su estado de embarazo/lactancia) sean objetivamente imposibles o no se puedan realizar por motivos justificados.

Disposición adicional vigésima segunda. Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.

No la desarrollamos por carecer de relevancia alguna.

Disposición adicional vigésima tercera. Modificación de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado:

Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado: "Las enfermedades que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a licencias de hasta tres meses cada año natural, con plenitud de derechos económicos. Dichas licencias podrán prorrogarse por periodos mensuales, devengando sólo el sueldo y el complemento familiar. Tanto inicialmente como para solicitar la prórroga deberá acreditarse la enfermedad y la no procedencia de la jubilación por inutilidad física."

Disposición adicional vigésima cuarta. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

Disposición que estudiaremos de manera muy similar a la <u>Disposición</u> <u>Adicional Vigésima (Fuerzas Armadas)</u>, debido a la nula relación de lo que se regula en esta ley con la entidad pública empresarial ADIF y los objetivos del examen.

Por su gran similitud, me voy a limitar sólo a exponer las diferencias entre una y otra:

Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Periodos de excedencia: Redacción similar a la <u>Disposición Adicional Vigésima</u> (<u>Repasar aquí</u>).

Disposición adicional vigésima quinta. Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios (Ley 26/1984).

Ley actualmente derogada. Carece de importancia, no lo desarrollamos

Disposición adicional vigésima sexta. Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas (RD-Legislativo 1564/1989)

Parcialmente derogado. Carece de importancia.

- **Disposición adicional vigésima séptima.** Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer (Ley 16/1983).

El Instituto de las Mujeres tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la libertad, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la participación de las mujeres en la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo.

UNO. Introducción de un nuevo artículo 2 bis:

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 cualquiercuestión 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, ya 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 vigésimo novena.

<u>UNO</u>. Se añade una nueva disposición a la Ley 5/1984, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado:

Podrán solicitar asilo en España las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.

Ejemplo: Dalila es una mujer joven que vive en un país donde las mujeres no tienen acceso a la educación ni a los derechos básicos. Ella es muy inteligente y siempre ha querido estudiar, pero su familia se opone firmemente a que ella lo haga. Dalila intenta estudiar en secreto, pero una vez fue descubierta por su hermano mayor, quien la golpeó severamente. Dalila está aterrorizada y tiene miedo de que algo peor le suceda si sigue tratando de educarse. Decide huir de su país y solicitar asilo en España, donde ha oído que las mujeres tienen más derechos y oportunidades. Una vez en España, Dalila puede presentar su solicitud de asilo y explicar su situación a las autoridades competentes. Si su solicitud es aceptada, podrá quedarse en España y empezar una nueva vida sin temor a ser perseguida por motivos de género.

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

UNO. Nueva redacción del Art. 1:

"El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias estará integrado por personal funcionario, garantizando el acceso al mismo en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres."

DOS. Nueva redacción de Disposición transitoria primera.

"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.

Disposición adicional trigésimo primera. Ampliación a otros colectivos.

Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo dispuesto en la <u>disposición</u> <u>adicional décimo primera</u>, en lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluídos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Las Disposiciones Transitorias son secciones que se incluyen en una ley para establecer reglas o aclaraciones sobre cómo se aplicará la ley en situaciones que se encuentren en proceso durante el período de transición entre la entrada en vigor de la nueva ley y la finalización de los procedimientos que ya están en marcha. Es decir, su aplicación es TEMPORAL y de TRANCISIÓN.

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 segunda. Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.

Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley (Ley 3/2007), las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.

Digamos que a las empresas que ya lo tenían anteriormente en base a la legislación anterior, se lo tendrán que convalidad, y los criterios para la convalidación serán regulados reglamentariamente.

- 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.

Esto quiere decir que la ley no se aplica con retroactividad, por lo que aunque esta ley afecta y cambia profundamente muchas leyes y normas, todos los procesos tanto administrativos como judiciales en activo a la hora de entrada en vigor de la ley, no se verán afectados y seguirán regulándose y juzgándose por la anterior normativa.

La retroactividad de una ley se refiere a su capacidad para afectar a situaciones o eventos que ocurrieron antes de su entrada en vigor. En este caso, la Ley 3/2007 no tendrá efecto retroactivo en los procedimientos que ya se estén llevando a cabo antes de su entrada en vigor.

Disposición transitoria séptima. Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el

embarazo y consideración comocotizados 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.

Un hombre que haya sido padre un mes antes de la entrada en vigor de esta ley tendrá que conformarse con la legislación anterior y la regulación anterior del permiso de paternidad, por ejemplo.

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.

Sin Retroactividad en ninguna.

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

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Artículo 85 Estatuto de los Trabajadores: Ver aquí.

Disposición transitoria quinta. Tablas de mortalidad y supervivencia.

(Suprimida)

☑ Disposición transitoria sexta. Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

En el caso de los preceptos que sí cambien en esta ley, dichos preceptos serán aplicados con retroactividad para todos sus trabajadores (ver aquí cambios).

- **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.
- 1. 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.
- 2. 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.
- **3.** La consideración como **cotizados de los períodos** a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen **a partir de la entrada en vigor de la presente Ley**.

Sin retroactividad en ninguno.

- Art. 124: (ver aquí)
- Disposición adicional cuadragésimo cuarta: (ver aquí)
- Disposición transitoria octava. Régimen transitorio del subsidio por desempleo.

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley. (No retroactividad)

Disposición transitoria novena. Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.

(Suprimida)

Disposición transitoria décima. Despliegue del impacto de género.

El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Disposición transitoria décima primera.

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el **Fondo de Garantía** previsto en la disposición adicional única de la Ley 15/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

<u>Disposición adicional única (Ley 15/2005)</u>: El Estado garantizará el pago de alimentos reconocidos e impagados a favor de los hijos e hijas menores de edad en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial, a través de una legislación especifica que concretará el sistema de cobertura en dichos supuestos.

- ■ 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 medidasurgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeresy 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 hastadoscientas 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 losplanes de igualdad.
- C) Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán deun periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

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 contradiganlo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIONES FINALES:

Elemento final de una iniciativa legislativa que no formaparte del cuerpo del proyecto o proposición y que puede contener modificaciones complementarias y excepcionales de una legislación vigente

- Disposición final primera. Fundamento constitucional.

Esta información carece de relevancia y no me parece importante que lo aprendamos. Son demasiados datos innecesarios. Nunca han preguntado sobre artículos u apartados concretos.

- 1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen 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 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.a de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.a de la Constitución.

Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.a de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.a de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.a de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el **Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima** constituyen **legislación laboral** de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.a de la Constitución.

El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.a y 8.a de la Constitución.

Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.a de la Constitución.

4. **El resto de los preceptos** de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

- 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.

Esto quiere decir que las 3 primeras disposiciones adicionales tienen carácter orgánico, y el resto de disposiciones, no. El contenido del articulado de la Ley 3/2007 tiene carácter orgánico, ya que esta ley es orgánica de por sí.

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 cuarta. Transposición de Directivas.

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la **Directiva 2002/73**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, **relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113**, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, **sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.**

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción

Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

- 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 (Ley 3/2007) 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.

Las personas que ostentan un cargo electo son aquellas que han sido elegidas por voto popular para ocupar una posición en un órgano o institución pública. Esto incluye cargos como alcaldes, concejales, diputados, senadores, miembros de consejos regionales o autonómicos, entre otros.

- Disposición final octava. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, entró en vigor el 23 de marzo de 2007.

Art. 71.2. Factores Actuariales: "2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto."