



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XIII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

30 de julio de 2019

Núm. 69-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000038 Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Autor: Grupo Parlamentario Socialista.

Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 25 de julio de 2019.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

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

Palacio del Congreso de los Diputados, 23 de julio de 2019.—**Rafael Simancas Simancas**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

PROPOSICIÓN DE LEY PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Exposición de motivos

I

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

Su aplicación se extendió a ámbitos específicos de la igualdad como el trabajo, el empleo público, la educación, los medios de comunicación, la salud, la cultura, la economía o el régimen electoral, entre otros. Sustantivamente integró los diferentes sectores del ordenamiento en cuanto a la determinación de todas las condiciones materiales para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres.

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

II

No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento han obtenido resultados discretos, lo que contraviene la propia finalidad de la citada Ley Orgánica.

La introducción de la transversalidad de género en todas las políticas públicas, la elaboración de informes de impacto de género exhaustivos, el nombramiento y la designación equilibrada de cargos públicos, la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y ciertos permisos ligados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no han tenido el mismo grado de aplicación, en la mayor parte de los casos debido a la naturaleza dispositiva de los preceptos en que se regulaban. Estas limitaciones han tenido lugar de manera particular en el ámbito del empleo y de la ocupación, en el que un buen número de disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, contaban con una naturaleza meramente promocional o incentivadora.

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

Esta situación de desigualdad es muy visible en los datos, que siguen poniendo de manifiesto las brechas que siguen padeciendo las mujeres tanto a nivel laboral como salarial.

Las mujeres siguen presentando una menor tasa de actividad (64,45% hombres y 53,08% mujeres – INE 4T 2018) y de empleo (54,6% hombres y 43,1% mujeres – INE 2017). También tienen una mayor tasa de paro (12,87% hombres y 16,26% mujeres – INE 4T 2018) y suponen el 74,6% de los contratos a tiempo parcial – INE 4T 2018.

Al mismo tiempo, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2016 (últimos datos disponibles), la brecha salarial de género se sitúa en el 22,35% y el salario medio bruto de las mujeres supone el 77,7% del de los hombres.

Toda esta realidad condiciona sus rentas presentes y también las futuras, ya que provoca que las mujeres tengan pensiones más bajas. Así, a pesar de que las medidas introducidas por el Gobierno en el último año han conseguido reducir en 1,8 puntos la brecha de género en las pensiones, la pensión media que reciben todavía sigue siendo un 35% inferior a la de los hombres.

Por otro lado, hay una escasa presencia de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad. Por ejemplo, en las empresas del IBEX-35, en 2018, las mujeres consejeras sólo representaban el 23,2% y las presidentas el 8,8%, tal como indica el INE.

Ante esta situación, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, con medidas que modificaron un conjunto de normas con rango de ley que incidían de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres. Entre sus medidas, destacan las siguientes:

La exigencia de elaboración de planes de igualdad para las empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir dichos planes en un registro.

El refuerzo del derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El establecimiento de medidas dirigidas a lograr la transparencia salarial en la empresa, así como la introducción del concepto de «trabajo de igual valor».

La equiparación progresiva de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores, una medida que permite avanzar en la promoción tanto de la conciliación de la vida personal y familiar como en la corresponsabilidad entre ambos progenitores.

La creación de una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Las adaptaciones necesarias para incluir estas prestaciones en la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia de la Seguridad Social.

La recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de cuidadores no profesionales —en su mayoría mujeres— de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

Las medidas del Real Decreto-ley 6/2019 se incluyen en la presente Ley con el objetivo de disponer de un texto integrado que contenga el conjunto de actuaciones desarrolladas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con posterioridad a la Ley Orgánica 3/2007.

III

La presente Ley se aprueba con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la ocupación. Se pretende acabar con las denominadas «brechas» en el empleo y de manera especial, abordar la intolerable brecha salarial.

El ámbito de aplicación de esta nueva norma incluye tanto a quienes trabajan por cuenta ajena, en el marco del Estatuto de los Trabajadores o del Estatuto Básico del Empleado Público, como a quienes lo hacen por cuenta propia, en el marco del trabajo autónomo, así como el cooperativista.

Se apuesta decididamente por acciones positivas en favor de las mujeres en la negociación colectiva en el empleo público y privado, para abordar la existencia de situaciones de desigualdad de hecho en distintas dimensiones: la segregación vertical y horizontal; la brecha salarial; las interrupciones y limitaciones en su carrera profesional, así como los abandonos, a consecuencia del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; su infrarrepresentación en los puestos directivos o de toma de decisiones; o su predominio en los trabajos a tiempo parcial.

También se aborda de manera particular el deber empresarial de respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, previsto en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que en muchas ocasiones no ha sido adecuadamente cumplido.

IV

Con esta Ley también se persigue consagrar definitivamente y regular los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con la particularidad de que dicha regulación tiene como finalidad expresa, en correspondencia con el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

Esto se pretende conseguir con las siguientes previsiones:

— Se incluye entre los derechos que surgen en la relación laboral el de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que cuenta con una naturaleza individual e intransferible.

— Se limita el derecho empresarial a distribuir irregularmente la jornada de trabajo, a aplicar la movilidad geográfica o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de tal manera que, cuando

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 4

se tome tal decisión, deba considerar las necesidades de las personas trabajadoras que están ejercitando sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

— Se reconoce el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

— Se acomete una modificación sustancial en los términos en que ciertos permisos, suspensiones de contrato y excedencias vinculadas con la conciliación se reconocen, de tal modo que se convierten en derechos individuales de las personas trabajadoras, que pueden ser ejercidos indistintamente por uno u otro de los progenitores, sin posibilidad de transferencia.

— Se introducen nuevos incentivos cuando determinados derechos son ejercidos en términos equivalentes por los dos progenitores.

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

V

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

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

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

De acuerdo con el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007 y su disposición adicional primera, también se proporcionan nuevas garantías para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la aplicación del principio de presencia equilibrada en aquellos ámbitos donde existen órganos de toma de decisiones sobre las condiciones laborales (comisiones y mesas negociadoras), sobre los procesos electorales (árbitros de elecciones sindicales), sobre los convenios colectivos (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) o sobre los acuerdos profesionales (Consejo del Trabajo Autónomo). La presencia o composición equilibrada se aplica a los consejos de administración de las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias, en la medida que la medida promocional efectuada en el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no ha sido funcional para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su composición, como muestran los datos más recientes disponibles. Por este motivo se reforma su redacción para establecer una obligación para que se cumpla con el principio de presencia equilibrada en el año 2023. También se introduce una modificación en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, para incluir la presencia equilibrada entre los criterios de nombramiento de los titulares de órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado.

VI

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

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

VII

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

VIII

En cuanto a la tutela judicial del derecho, la Ley amplía la legitimación en los procesos sociales y contencioso-administrativos cuyo objeto sea la tutela de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación a los organismos autonómicos en materia de igualdad de oportunidades, las asociaciones de interés profesional y las asociaciones autonómicas cuyo fin primordial sea la defensa o la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

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

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

Se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación, integrada en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, para garantizar el cumplimiento de esta Ley y del resto de disposiciones legales directamente relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades y la prohibición de discriminaciones, directas o indirectas, en los asuntos de empleo y ocupación, en especial por razón de sexo.

Se refuerzan las funciones de los organismos estatales y autonómicos competentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se prevé su colaboración con la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación y se facilita su apoyo a la autoridad laboral.

IX

La Ley se estructura en un Título Preliminar, dos Títulos, una disposición derogatoria y diecisiete disposiciones finales. Se lleva a cabo la modificación de las siguientes normas:

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
4. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 6

5. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
6. Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.
7. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
8. Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.
9. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
10. Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.
11. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de Infracciones y sanciones en el orden social.
12. Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.
13. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
14. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1. Objeto de la Ley.

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

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

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

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

TÍTULO I

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

Artículo 3. Definición.

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

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

Artículo 4. Garantías.

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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

Artículo 5. Prohibiciones.

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. Tutela judicial.

1. Resultará de aplicación para la tutela del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación lo previsto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

2. En los procesos sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho estarán legitimados los organismos estatales y autonómicos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los sindicatos, las asociaciones de interés profesional y las asociaciones estatales y autonómicas cuyo fin primordial sea la defensa o promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

TÍTULO II

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

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

1. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres deberá aplicarse, con carácter transversal, en la actuación de todos los poderes públicos, estatales, autonómicos o locales, en asuntos de empleo y ocupación.

2. Las Administraciones públicas con funciones en materia de empleo y ocupación lo deberán integrar, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones reglamentarias, en la definición y presupuestación de políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

3. En el contenido del informe periódico relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, regulado en el artículo 18 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberá existir un apartado específico que describa las medidas adoptadas como consecuencia de las obligaciones establecidas en los apartados anteriores.

Artículo 9. Presencia o composición equilibrada.

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

Artículo 10. Informes de impacto de género.

1. Los presupuestos de las instituciones, organismos y entidades del sector público a nivel nacional, autonómico y local, deberán incluir la metodología de presupuestación en perspectiva de género en la elaboración de sus presupuestos.

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

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

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

Artículo 11. Estadísticas y estudios con perspectiva de género.

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

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en su ámbito competencial.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar los estereotipos de determinados colectivos de mujeres.

g) Suministrar a las partes negociadoras de los convenios o acuerdos colectivos, cuyo ámbito de aplicación esté incluido en su ámbito competencial, las estadísticas necesarias que, en su caso, permitan acreditar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres, con el fin de facilitar el cumplimiento del deber de negociar las acciones positivas correspondientes.

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

Artículo 12. Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación.

1. Se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación, integrada en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano encargado del impulso y

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

coordinación de las actuaciones inspectoras en materia de lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas, y en las de despido, así como contra el acoso laboral, en todo el territorio nacional, con especial atención a la discriminación por razón de sexo.

2. Los Estatutos del Organismo Estatal regularán su estructura, así como sus funciones que incluirán, en lo relativo a la materia de igualdad de oportunidades y no discriminación competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y sin perjuicio de aquellas otras que le puedan ser encomendadas, las siguientes:

a) El análisis, en coordinación con las comunidades autónomas, de las estadísticas publicadas anualmente en materia de igualdad de trato y oportunidades, en particular las relacionadas con las actuaciones inspectoras en dichas materias, así como de las infracciones detectadas, y la adopción de iniciativas para la formulación de estrategias generales para luchar precozmente contra la discriminación laboral, en el marco de los órganos de participación previstos en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) La coordinación de las actuaciones inspectoras sobre empresas, sectores o situaciones que excedan del ámbito territorial de una comunidad autónoma.

c) La elaboración, en colaboración con las comunidades autónomas, de planes y programas de alcance general, así como el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados.

d) La definición de métodos de trabajo y procedimientos de investigación y comprobación inspectora, así como la propuesta de elaboración de criterios técnicos y operativos para el desarrollo de la función inspectora.

e) La elaboración de estudios y estadísticas de actuación inspectora y de sus resultados.

f) La colaboración con la Autoridad Laboral correspondiente en la detección de cláusulas que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo o cualquier otra prohibida legalmente, en los convenios colectivos.

3. La Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el empleo y la ocupación contará con el auxilio y colaboración a que se refiere el artículo 16 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, al objeto de lograr la máxima coordinación y eficacia en la actuación inspectora en materia de lucha contra la discriminación. Asimismo, procurará la oportuna colaboración con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o los órganos autonómicos equivalentes, así como con el resto de órganos de las diferentes Administraciones con competencias en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

4. Para el desarrollo de sus funciones contará, en las Direcciones Territoriales y en las distintas Inspecciones Provinciales, con inspectores especializados en la materia, sin perjuicio de la posible creación de estructuras territoriales específicas, en los términos previstos en los Estatutos del Organismo.

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

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

El Instituto de la Mujer, así como los organismos autonómicos equivalentes, colaborarán con la Oficina Estatal de Lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación, por iniciativa propia o a instancia de la Oficina Estatal, y le prestarán el apoyo y el asesoramiento técnico necesarios, especialmente en la elaboración de las estadísticas que permitan acreditar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los varones.

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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

1. Las Administraciones Públicas deberán contar con personal especializado en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y en prevención de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, de acuerdo con las titulaciones oficiales o las cualificaciones profesionales que reglamentariamente se establezcan.

2. Las Administraciones Públicas deberán incluir en la formación de sus empleados públicos contenidos sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo. Los términos de la oferta, programación, contenidos, metodologías de aprendizaje o sistemas de evaluación no podrán incurrir en discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Disposición derogatoria única.

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

Disposición final primera. Modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres queda modificada como sigue:

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

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

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

(resto igual).»

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

«Artículo 15. Transversalidad.

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

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

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

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

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

«Artículo 19. Informes de impacto de género.

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

El informe, a partir de un número suficiente de indicadores cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto, deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 11

norma desde la perspectiva de la eliminación de las desigualdades y de su contribución para hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 45, que tendrá la siguiente redacción:

«2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.»

Seis. Se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46, con la siguiente redacción:

«2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

«4. Se crea un Registro de Planes de igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las comunidades autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.»

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

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

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 12

Ocho. Se modifica el artículo 75 con la siguiente redacción:

«Artículo 75. Participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

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

Nueve. Se introduce una nueva disposición transitoria décima segunda, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada por la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación de la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el “Boletín Oficial del Estado”.»

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

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda modificado como sigue:

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

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

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

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 9, con la siguiente redacción:

«3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.»

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

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

«b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 13

las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

Cinco. Se modifica el apartado 3 del artículo 11, con la siguiente redacción:

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

Seis. Se modifica la letra d) del apartado 4 del artículo 12 con la siguiente redacción:

«d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.»

Siete. Se modifica la letra i) del apartado 5 del artículo 12, con la siguiente redacción:

«5.i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como - extraordinarias, cuando su cuantía fijada sea superior, o como ordinarias, en los restantes casos. Se computarán en las bases de cotización a la Seguridad Social y los periodos de carencia y las bases reguladoras de las prestaciones; a tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.»

Ocho. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 13, con la siguiente redacción:

«6. El empresario deberá promover el uso de medios para el trabajo a distancia, cuando ello resulte posible, en aquellos casos de violencia de género en que la víctima lo solicite.»

Nueve. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 14 con la siguiente redacción:

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

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

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, existirá en todo caso el deber de negociar acciones positivas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. A tal efecto podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas en el grupo profesional de que se trate.

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

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

Once. Se modifica el apartado 3 del artículo 22, con la siguiente redacción:

«3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.»

Doce. Se modifica el apartado 2 del artículo 23, con la siguiente redacción:

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

Trece. Se modifica el apartado 2 del artículo 24, con la siguiente redacción:

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

Catorce. Se modifica el artículo 28, con la siguiente redacción:

«Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 15

empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»

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

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

Dieciséis. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

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

Diecisiete. Se modifica la letra b) del apartado 3 y los apartados 4, 5 y 7 del artículo 37, con la siguiente redacción:

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

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 16

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.»

«7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

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

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

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

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

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

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

Veintiuno. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, que queda redactada en los siguientes términos:

«d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 17

duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Veintidós. Se modifica el último párrafo del apartado 3 del artículo 46, en los siguientes términos:

«No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.»

Veintitrés. Se modifican los apartados 4, 5, 6, 7, 8 y 9 y se suprime el apartado 10 del artículo 48, con la siguiente redacción:

«4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto 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.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.»

Veinticuatro. Se modifica el apartado 4 del artículo 53, con la siguiente redacción:

«4. 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.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 19

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

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

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

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.»

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

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

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

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.»

Veintiséis. Se modifican el apartado 3 y el párrafo tercero de la letra a) del apartado 7 del artículo 64, con la siguiente redacción:

«3. También 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, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los 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.»

«7.a) 3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.»

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

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

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

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

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

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

Las partes deberán solicitar al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social las estadísticas necesarias que permitan acreditar, en su caso, la existencia de situaciones de desigualdad de hecho en el ámbito de aplicación correspondiente, con la finalidad de cumplir con su deber de negociar acciones positivas que las corrijan.»

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

«3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras y cumplirá con el principio de composición equilibrada. Las partes negociadoras de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.»

Treinta y uno. Se modifica el apartado 5 y se suprime el apartado 6 del artículo 90, con la siguiente redacción:

«5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

En particular velará porque los convenios colectivos no contengan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, especialmente en materia salarial.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 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 social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

6. Suprimido.»

Treinta y dos. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional novena, con la siguiente redacción:

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

Treinta y tres. Se modifica la disposición adicional decimonovena, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

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

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.»

Treinta y cuatro. Se añade una disposición adicional vigesimosegunda, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimosegunda. Permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.

Resultarán de aplicación al personal laboral de las Administraciones públicas los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones de la presente Ley sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

Treinta y cinco. Se añade una nueva disposición transitoria decimotercera, en los siguientes términos:

«Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción dada por la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor de la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

c) A partir de la entrada en vigor de la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

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

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor 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 la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 23

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

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

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la letra d) del apartado 3 del artículo 1, con la siguiente redacción:

«3.d) Igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dos. Se modifica el artículo 7, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

Tres. Se modifica la letra j) del artículo 14, con la siguiente redacción:

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

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

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

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

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

Seis. Se introduce un nuevo artículo 30 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 30 bis. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Los empleados públicos tienen derecho a recibir por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, básica o complementaria, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo será de igual valor que otro cuando la naturaleza de las actividades efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 24

los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones en las que dichas actividades se prestan en realidad sean equivalentes.»

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

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

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

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

Nueve. Se modifica el apartado f) del artículo 48, que queda redactado de la siguiente manera:

«f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.»

Diez. Se modifican los apartados a), b), c) y d) del artículo 49, que quedan redactados de la siguiente manera:

«a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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 de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o 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 periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 26

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.»

Once. Se añade un nuevo artículo 49 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 49 bis. Trabajo a distancia.

Las Administraciones Públicas deberán promover el uso del trabajo a distancia en los casos de violencia de género, cuando ello sea posible, en aquellos casos de violencia de género en que la víctima lo solicite.»

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

«2. Cuando las situaciones de permiso previstas en el artículo 49, así como las de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Veinte. Se modifica el apartado 5 del artículo 89, con la siguiente redacción:

«5. Las funcionarias víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, hasta que se produzca el cese de la situación de violencia que generó la excedencia.

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.

Las funcionarias interinas pueden disfrutar de esta excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas para este personal en la presente ley.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 28

Veintiuno. Se modifica la disposición adicional séptima, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, especialmente de tipo retributivo.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

3. El contenido del plan de igualdad deberá cumplir con el establecido en el artículo 46.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo.»

Veintidós. Se introduce una nueva disposición transitoria novena, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

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

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo queda modificada como sigue:

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

«g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 29

adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.»

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

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

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

«Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.»

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

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

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

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

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

«5. Se considerarán nula y sin efecto la extinción que constituya o cause discriminación por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Su comisión dará lugar a la obligación de indemnizar de manera efectiva y proporcionada al perjuicio causado.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 16, con la siguiente redacción:

«d) Incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.»

Ocho. Se modifica el apartado 3 del artículo 16, con la siguiente redacción:

«3. Las causas de interrupción de la actividad previstas en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente prevista en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior, todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes. Si el cliente diera por extinguido el contrato, tal circunstancia se consideraría como una falta de justificación a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 30

No obstante, cuando en los supuestos contemplados en las letras d), e) y g) del apartado 1 la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la extinción del contrato, a efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior.

Los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento familiar, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses, contemplados en las letras d) y e) del apartado 1 del presente artículo, se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente mantenga la actividad conforme a lo dispuesto en la letra a) del apartado 2 del artículo 11.»

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

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

Diez. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 26, con la siguiente redacción:

«b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante la lactancia, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo.»

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

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

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

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

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

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

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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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

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

Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes y contingencias profesionales quedará fijada en la cuantía de 60 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.

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

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

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la letra c) del apartado 1 del artículo 42, con la siguiente redacción:

«c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.»

Dos. Se modifica la rúbrica del capítulo VI del título II, con la siguiente denominación:

«CAPÍTULO VI
Nacimiento y cuidado de menor»

Tres. Se modifica el artículo 177, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 32

en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.»

Cuatro. Se modifica el artículo 178, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 178. Beneficiarios.

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

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

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

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

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

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

Cinco. Se modifica el apartado 1 y el primer párrafo del apartado 2 del artículo 179, que quedan redactados en los siguientes términos:

«1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento 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.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

[...]»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

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

«Artículo 180. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor.

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor 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.»

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

«Artículo 181. Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.»

Ocho. Se modifica el apartado 1 del artículo 182, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.»

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

«CAPÍTULO VII

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Artículo 183. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

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

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

Artículo 184. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.^a del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 34

Artículo 185. Prestación económica.

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.»

Diez. Se modifican las letras a) y b) del artículo 318, con la siguiente redacción:

«a) En materia de protección por nacimiento y cuidado de menor, lo dispuesto en el capítulo VI del título II, excepto el artículo 179.1.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

Los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

b) En materia de corresponsabilidad en el cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, lo dispuesto, respectivamente, en los capítulos VII, VIII, IX y X del título II, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Once. Se modifica el párrafo primero del apartado 1 de la disposición adicional primera, con la siguiente redacción:

«Al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón le será de aplicación lo previsto en los artículos 151; 152; 153; 161.4; los capítulos VI, VII, VIII, IX y X del título II; los artículos 194, apartados 2 y 3; 195, excepto el apartado 2; 197; 200; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, segundo párrafo; 229; 231; 232; 233; 234; y capítulos XV y XVII del título II.»

Doce. Se modifica la disposición adicional decimocuarta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimocuarta. Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia.

1. A partir del 1 de abril de 2019, los convenios especiales que se suscriban según lo previsto en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, se regirán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto.

2. Estos convenios especiales surtirán efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguientes a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

3. Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, serán abonadas

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 35

conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. Lo establecido en esta disposición no afecta al rango del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, que podrá ser modificado mediante norma de igual rango.»

Trece. Se añade una nueva disposición transitoria trigésima primera, con el siguiente tenor literal:

«Disposición transitoria trigésima primera. Convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia existentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

1. Los convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, que se mantengan a la fecha de entrada en vigor de la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se entenderán subsistentes y se regirán íntegramente por lo dispuesto en la citada ley, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado.

2. Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.»

Catorce. Se añade una nueva disposición transitoria trigésima segunda, con el siguiente tenor literal:

«Disposición transitoria trigésima segunda. Periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

En el supuesto de que los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el capítulo VI del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, disfruten de las diez semanas de manera interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos, en tanto no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.»

Disposición final sexta. Modificación de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

La Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero queda modificada como sigue:

Uno. Se modifican las letras d) y e) del apartado 1 del artículo 14, que quedan redactados en los siguientes términos:

«1. [...]

d) Prestación económica por nacimiento y cuidado de menor.

e) Prestación económica por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 36

Dos. Se modifica el artículo 24, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 24. Nacimiento y cuidado de menor.

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor, se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que los establecidos en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

No obstante, la fórmula de determinación de la base reguladora de la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor establecida en la letra a) del artículo 318 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será exclusivamente de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que queden incluidas en el grupo primero de cotización, en tanto que respecto de las que queden incluidas en los grupos segundo y tercero la base reguladora de dicha prestación económica continuará siendo equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

2. A los efectos de la citada prestación se considerarán situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3. Asimismo podrán ser beneficiarias de un subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 178 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.»

Tres. Se modifica el artículo 25, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 25. Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

La prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante se otorgará a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que en la normativa vigente del Régimen General o, en su caso, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.»

Disposición final séptima. Modificaciones en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo párrafo segundo en el apartado 4 del artículo 16, con la siguiente redacción:

«4. [...]

Los órganos de la Administración General del Estado y los de las Comunidades Autónomas colaborarán con la inspección de Trabajo y Seguridad Social y le prestarán el apoyo y el asesoramiento pericial y técnico necesario. En particular, los organismos competentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Estado y de las Comunidades Autónomas colaborarán plenamente con la Oficina Estatal de Lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación, y le prestarán el apoyo y el asesoramiento técnico necesario.»

Dos. Se introduce una nueva disposición adicional con el siguiente contenido:

«Disposición adicional (nueva). Actuaciones en casos de víctimas de violencia de género.

Cuando una víctima de violencia de género sufra perjuicios laborales o económicos (por bajas o ausencias), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa denuncia de la afectada o de la

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 37

representación legal de los trabajadores, iniciará actuación al respecto, a fin de adoptar las medidas procedentes en el marco de sus competencias.»

Disposición final octava. Modificaciones en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

Se modifica el apartado 4 del artículo 80 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, con la siguiente redacción:

«4. Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada.

Los criterios para determinar la cuantía de los anticipos societarios deberán retribuir igual los trabajos iguales o de igual valor.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las actividades efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones en las que lleva a cabo su prestación en realidad sean equivalentes.»

Disposición final novena. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 217, con la siguiente redacción:

«4. La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables. El sistema de remuneración no podrá incurrir en discriminación directa o indirecta por razón de sexo.»

Dos. Se modifican las menciones décima, undécima y duodécima del artículo 260, con la siguiente redacción:

«Décima. El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, desglosando los importes relativos a sueldos y salarios y los referidos a cargas sociales, con mención separada de los que cubren las pensiones, cuando no estén así consignadas en la cuenta de pérdidas y ganancias. La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad y de sus retribuciones, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros. El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio con discapacidad mayor o igual al treinta y tres por ciento, indicando las categorías a que pertenecen.

Undécima. El importe desagregado por sexo de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase devengados en el curso del ejercicio por el personal de alta dirección y los miembros del órgano de administración, cualquiera que sea su causa, así como de las obligaciones contraídas en materia de pensiones o de pago de primas de seguros de vida o de responsabilidad civil respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración y personal de alta dirección. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan. Estas informaciones se podrán dar de forma global por concepto retributivo. En el caso de que la sociedad hubiera satisfecho, total o parcialmente, la prima del seguro de responsabilidad civil de todos los administradores o de alguno de ellos por daños ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo, se indicará expresamente en la Memoria, con indicación de la cuantía de la prima.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Duodécima. El importe desagregado por sexo de los anticipos y créditos concedidos a cada uno de los miembros de los órganos de administración y del personal de alta dirección, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan. Estas informaciones se podrán dar de forma global por cada categoría.»

Disposición final décima. Modificaciones en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 4 del artículo 6, con la siguiente redacción:

«4. La transmisión de acciones o participaciones que no se ajusten a lo previsto en la ley, en su caso, a lo establecido en los estatutos, y las que incurran en discriminación directa o indirecta no producirán efecto alguno frente a la sociedad.»

Dos. Se modifica el apartado 3 del artículo 13, con la siguiente redacción:

«3. La actuación de los administradores debe ser diligente, leal, responsable, transparente y adecuada a las peculiaridades de la sociedad laboral como modelo de sociedad específico. Deberán favorecer la generación de empleo estable y de calidad, la integración como socios de los trabajadores, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular en materia retributiva, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.»

Disposición final decimoprimeras. Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

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

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 5, con la siguiente redacción:

«1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de igualdad y no discriminación, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables en las materias que se regulan en el presente capítulo.»

Dos. Se introducen nuevos apartados 3 bis y 12 bis al artículo 7, con la siguiente redacción:

«3 bis. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores del registro salarial de la empresa.»

«12 bis. No disponer la empresa del registro salarial previsto en el artículo 28.2 ET.»

Tres. Se modifica el apartado 13 del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen 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.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Cuatro. Se incluye en el capítulo II «Infracciones Laborales», en su sección 1.^a «Infracciones en materia de relaciones laborales», una nueva subsección 1.^a bis con la siguiente redacción:

«Subsección 1.^a bis. Infracciones en materia de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, en el empleo y en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas

Artículo 8 bis.

Son infracciones leves:

1. No contar con ningún estudio o análisis para constatar la existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres con motivo de la negociación de un convenio colectivo.
2. No tomar en consideración los derechos de conciliación que estén ejerciendo las personas trabajadoras con motivo de la distribución irregular de la jornada de trabajo, el traslado o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
3. El incumplimiento de las obligaciones documentales previstas en el artículo 40.5 de esta Ley.

Artículo 8 ter.

Son infracciones graves:

1. Obstaculizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. No proceder a la suspensión obligatoria del contrato de trabajo durante las seis semanas inmediatamente posteriores al nacimiento, a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, cuando el nacimiento, la resolución judicial o la decisión administrativa hayan sido debidamente comunicados al empresario por el trabajador o la trabajadora.
3. Incumplir el deber de negociación de acciones positivas en las condiciones contratación, de clasificación profesional, de ascensos, de promoción y de formación, cuando en el ámbito funcional objeto de negociación colectiva existan situaciones patentes de desigualdad de hecho de las mujeres respecto de los hombres.
4. Incumplir las acciones positivas en materia de igualdad establecidas en los convenios o acuerdos colectivos.
5. Incumplir el deber de negociación de acciones positivas para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los contratos formativos de una empresa.
6. No informar, u ocultar la información disponible, a las personas trabajadoras o a su representación, sobre el diagnóstico correspondiente al plan de igualdad de una empresa.
7. Incumplir el seguimiento o la evaluación de los objetivos contenidos en el plan de igualdad de una empresa.
8. Establecer sistemas de clasificación profesional que omitan un análisis correccional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.
9. No elaborar o no aplicar las medidas previstas en el plan de igualdad y auditoría salarial, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo que sea de aplicación o el Estatuto Básico del Empleado Público, salvo que dicho incumplimiento dé lugar a la comisión de una infracción muy grave.
10. No aplicar, en las empresas que no esté obligadas a contar con un plan de igualdad, las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
11. No adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
12. No registrar los planes de igualdad en el Registro del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social, cuando esto sea obligatorio.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Artículo 8 quater.

Son infracciones muy graves:

1. Impedir el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. La no interrupción de la duración de un contrato formativo por riesgo durante el embarazo, parto, nacimiento de hijo o hija, cuidado de menor de doce meses, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y violencia de género.
3. La extinción del contrato de trabajo durante el periodo de prueba por razón de embarazo o maternidad.
4. El despido de la trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva.
5. 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.
6. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
7. 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.
8. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, incluida la auditoría salarial, 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.
9. Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.
10. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.
11. El incumplimiento de los derechos específicamente reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores a las trabajadoras víctimas de violencia de género.»

Cinco. Se modifican los dos primeros párrafos del apartado 2 del artículo 46 bis, con la siguiente redacción:

«2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 7 del artículo 8 quater y en el apartado 12 del artículo 8 quater 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, incluida una auditoría salarial en la empresa, y siempre que la empresa no estuviere obligada a la elaboración de dicho plan y auditoría 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,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad, incluida la auditoría salarial, o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 10 del artículo 8 quater, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

(resto igual).»

Seis. Se derogan los artículos: 7.13, 8.12, 8.13, 8.13 bis, 8.17, 10 bis.2 d), y 16.1 c).

Disposición final decimosegunda. Modificaciones de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

La letra f) del apartado 3 del artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, queda redactada como sigue:

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

Disposición final decimotercera. Modificaciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, queda redactada como sigue:

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

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

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

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

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

Disposición final decimocuarta. Modificaciones en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, con la siguiente redacción:

«6. El empresario desarrollará una acción continua contra el acoso sexual o el acoso por razón de género en las empresas, adoptando los protocolos necesarios para impedir dicho acoso. Será de obligado cumplimiento la realización y evaluación anual del protocolo contra el acoso sexual o el acoso por razón de género.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 69-1

30 de julio de 2019

Pág. 42

Disposición final decimoquinta. Título competencial.

1. Los artículos de la presente ley se dictan al amparo del artículo 149.1.1.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales; del artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral, en todo lo referido al empleo sujeto a la legislación laboral en vigor y del artículo 149.1.18.^a, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas, en todo lo referido al empleo público.

2. La disposición final 1.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.1.^a de la Constitución española, citado en el punto anterior.

3. La disposición final 2.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, citado en el punto primero.

4. La disposición final 3.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución española, citado en el punto primero.

5. La disposición final 4.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, citado en el punto primero.

6. La disposición final 5.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.17.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

7. La disposición final 6.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, citado en el punto primero.

8. La disposición final 7.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.17.^a de la Constitución española, citado en el punto 6.

9. La disposición final 8.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.13.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

10. La disposición final 9.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.6.^a de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación mercantil.

11. La disposición final 10.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.6.^a de la Constitución española, citado en el número anterior.

12. La disposición final 11.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, citado en el punto primero.

13. La disposición final 12.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución española, citado en el punto primero.

14. La disposición final 13.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.18.^a de la Constitución española, citado en el punto primero.

15. La disposición final 14.^a se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución española, citado en el punto primero.

Disposición final decimosexta. Desarrollo reglamentario.

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

Disposición final decimoséptima. Entrada en vigor.

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