



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

22 de junio de 2018

Núm. 278-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000244 Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias.

Presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos.

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 Ciudadanos.

Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias.

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, 19 de junio de 2018.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Ciudadanos, al amparo de lo establecido en el artículo 124 y concordantes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las Familias.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de junio de 2018.—**Antonio Roldán Monés**, Portavoz del Grupo Parlamentario Ciudadanos.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 2

PROPOSICIÓN DE LEY DE CONCILIACIÓN, IGUALDAD Y APOYO A LAS FAMILIAS

Exposición de motivos

I

En España, el proceso que va de la formación académica a la emancipación económica, la consolidación de un puesto de trabajo, el acceso a la vivienda y la puesta en marcha de un proyecto Familiar y personal autónomo es arduo. Nuestro país tiene uno de los mercados laborales más disfuncionales de Europa y esta disfuncionalidad está en la base de las dificultades que afrontan jóvenes, mujeres y trabajadores en general para conciliar su vida personal y laboral, así como para formar una familia. El cometido de esta ley es revertir esta situación mareándose un objetivo claro: que España deje de estar a la cola de los países desarrollados en igualdad, conciliación y natalidad para convertirse en uno de los mejores países del mundo para trabajar y tener hijos, donde hombres y mujeres asuman por igual las responsabilidades familiares y en el que la decisión de formar una familia y atender las obligaciones que ello supone no implique penalizaciones en el trabajo ni renunciadas a la carrera profesional, especialmente en el caso de las mujeres.

El envejecimiento demográfico es uno de los principales retos a los que se enfrentan las sociedades occidentales. En nuestro país es un problema especialmente delicado. La OCDE ha advertido que, para mediados de siglo, España será el segundo país más envejecido de la OCDE, solo por detrás de Japón. Si actualmente la proporción de mayores de 65 años respecto a la población de 20 a 64 años es del 30,4 %, hacia 2050 crecerá hasta representar el 75,5 %. Los datos para Europa son del 28 % en 2015 y se prevé que la proporción alcance el 53,2 % en 2050.

La inversión de la pirámide de población plantea serios problemas al sostenimiento del Estado de bienestar, tanto más en España, que cuenta con un mercado laboral atípico. Las cotizaciones de los trabajadores son discontinuas, el paro estructural muy elevado, la inserción laboral de los jóvenes es difícil, situándonos a la cabeza de Europa en desempleo juvenil, y la precarización y la temporalidad van en aumento.

En los últimos años, los ingresos del grupo de 60 a 64 años se han incrementado un 25 % más que los del grupo de 30 a 34 años, casi diez puntos por encima de la media de la OCDE. Además, a pesar de su revisión legal al alza, la edad media efectiva de jubilación es de 63 años, y el porcentaje de personas empleadas entre los 55 y los 64 años es del 49 %, frente al 59 % de media de la OCDE.

A los datos del mercado laboral hay que añadir los graves problemas de natalidad que afronta nuestro país. En España, el número de hijos por mujer ha descendido hasta los 1,3, lejos de la media de la OCDE, que se sitúa en 1,75 y de la media de la Unión Europea, de 1,5 hijos por mujer. Por otro lado, en 2016 la tasa bruta de natalidad de España fue de 8,8 nacidos por cada 1.000 habitantes, frente a los 18,7 nacimientos que se registraban hace 40 años.

En 2016 nacieron en nuestro país poco más de 400.000 niños, la cifra más baja en 15 años. La escasez de nacimientos ha conducido a un saldo vegetativo negativo: actualmente mueren más personas al año en España de las que nacen. Solamente la inmigración está evitando que nuestro país pierda población. La inmigración también contribuye a que el indicador de fecundidad no sea aún más bajo: mientras las españolas tuvieron de media 1,27 hijos en 2016 (una décima menos que el año anterior), las extranjeras que viven en nuestro país tuvieron de media 1,7 hijos (cuatro décimas más que en 2015).

Las españolas son también las europeas que tienen los hijos más tarde, a los 32 años, y en la decisión de retrasar la maternidad operan factores familiares y materiales. España también es uno de los países en los que existe mayor brecha entre el número de hijos por mujer y el número de hijos deseado por mujer. Mientras la primera ha seguido una tendencia decreciente en las últimas décadas, la segunda se ha mantenido estable: parece haber un gran consenso social en torno a la idea de los dos hijos deseados, así en España como en el resto de países europeos, tal como señala el Eurobarómetro. De este modo, encontramos que España es uno de los estados de la Unión Europea donde existe una mayor brecha entre la fecundidad efectiva y la deseada.

Así pues, el descenso de la natalidad en España no puede imputarse a las preferencias de las ciudadanas. Los expertos coinciden en señalar que las condiciones óptimas para tener hijos, esto es, haber completado una educación que tiende cada vez a un mayor número de años de formación, gozar de estabilidad económica y laboral, disponer de una vivienda adecuada y contar con una pareja estable, son cada vez más difíciles de alcanzar, y esta circunstancia material está afectando a la decisión de tener

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 3

hijos, retrasándola en un gran número de casos y traducándose en una tasa de fecundidad subóptima para las madres.

Otro dato que apoya la hipótesis contraria a las preferencias para explicar la baja natalidad tiene que ver con el índice de infecundidad definitiva, es decir, el porcentaje de mujeres que no tendrán hijos. Aunque este dato ha aumentado ligeramente en las últimas décadas, la cifra para España es inferior a la de otros países europeos como Austria y Reino Unido. Lo que sí ha aumentado notablemente es el número de mujeres que tendrán un solo hijo. Si solo el 7,4% de las nacidas en 1940 tuvo un solo hijo, ese dato se cuadruplica para las nacidas en 1965 hasta representar al 27,6% de las mujeres. Estos datos nos conducen a pensar que la baja fecundidad de España no se explica por el rechazo a la maternidad, sino por los bajos índices de progresión hacia el segundo hijo e hijos posteriores (Castro Martín y Martín-García, 2013).

Todo ello a pesar de que las españolas declaran una fecundidad deseada en torno a los dos hijos por mujer. En la explicación de esta brecha intervienen factores materiales e institucionales. Por un lado, sabemos que gozar de estabilidad en el empleo es un requisito previo para poder formar una familia. Las disfuncionalidades del mercado laboral español, dominado por la discontinuidad, la precariedad, la temporalidad y altas cifras de paro estructural que afectan especialmente a los jóvenes, se han convertido en obstáculos a la maternidad.

Por otro lado, sabemos que las instituciones, así como los marcos político y legal de los estados influyen sobre las decisiones que afectan a la procreación. El VII informe sobre exclusión y desarrollo social en España de la Fundación Foessa advertía que nuestro país carecía de políticas públicas efectivas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los ciudadanos. España ha estado sistemáticamente a la cola de los países de la OCDE en inversión en familia, con un 1,46% de PIB en 2013, un punto por debajo de la media de los países de la OCDE, que se sitúa en torno al 2,43%, y muy lejos de los países que más invierten en este aspecto, que se acercan a porcentajes del 4%, como Reino Unido, Dinamarca, Francia o Suecia.

Además, siguen siendo imprescindibles políticas públicas encaminadas a paliar la discriminación laboral por razón de género, una realidad que afecta directamente a las decisiones reproductivas, y que se manifiesta tanto en el entorno profesional como en el ámbito familiar. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres supuso un primer y necesario esfuerzo en este sentido, pero, diez años después de su aprobación, sus resultados son insuficientes. Si hace diez años el salario de una mujer equivalía al 80,9% del sueldo de un hombre, hoy representa un 85,6%. Pero, detrás de este progreso de 4,5 puntos hay una realidad amarga: no son los sueldos de las mujeres los que han mejorado en estos años, sino los salarios masculinos los que han retrocedido al paso de la recesión económica.

La tasa de actividad femenina ha subido en este tiempo desde el 50% hasta el 59,5%, pero todavía estamos muy lejos de alcanzar el compromiso estratégico europeo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019, fijado en el 75% para ambos sexos. Además, la tasa de paro entre las mujeres continúa siendo 3,5 puntos superior a la de los hombres, y ello a pesar de que la crisis económica afectó de forma especial a un sector muy masculinizado como el de la construcción.

Tampoco la recuperación se ha dejado sentir de forma paritaria: la mayor parte de los nuevos contratos siguen teniendo por beneficiario a un trabajador hombre, y las mujeres continúan viéndose afectadas en mayor medida por la precariedad en el empleo, padeciendo una mayor temporalidad y protagonizando el trabajo a tiempo parcial. Hasta un 25% de las mujeres tiene esta modalidad de empleo, frente a un 8% de los trabajadores varones, y la mayoría de ellas afirma que querría poder trabajar un número mayor de horas.

En cuanto a los salarios, las mujeres ganan de media un 20% menos que los hombres en cada nivel de estudios, dándose la mayor diferencia entre mujeres y hombres con estudios primarios, cuando la brecha alcanza el 35,57%, según un informe realizado por UGT. Según este documento, elaborarlo a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del NE, en España, para percibir las retribuciones de un hombre con Educación Primaria (18.581,72€), una mujer debe tener una enseñanza de Formación Profesional de Grado Superior o similar (19.699,08€). Y para percibir un salario equivalente al de una mujer diplomada universitaria (25.493,61€), a un hombre le basta con la segunda etapa de la Educación Secundaria (24.895,06€). Además, las mujeres licenciadas o doctoras están a 9.495,38 euros de alcanzar el salario de los hombres licenciados o doctores, que asciende a 40.503,45 euros, y también ganan menos que los hombres que han completado una diplomatura, de nivel formativo inferior.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 4

La brecha salarial es un fenómeno transversal que afecta a las mujeres de todos los niveles formativos y en todos los sectores. Este hecho también acarrea otras consecuencias negativas, como que muchas mujeres acaben empleadas en puestos de trabajo para los que están sobrecualificadas y por los que no reciben un salario en consonancia con su formación.

Es también una tarea pendiente la corresponsabilidad que haga posible una efectiva conciliación para hombres y mujeres de su vida personal y profesional. Las mujeres siguen dedicando a la familia y al hogar más del doble de tiempo que los hombres. La Ley de igualdad del año 2007 trataba de contribuir a la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos estableciendo un permiso de paternidad de dos semanas, que en 2017 se doblaron hasta las cuatro semanas. Sin embargo, aún es mucho el camino por recorrer hasta la deseada igualdad. Todavía hoy, el 93% de las excedencias laborales para el cuidado de los hijos son solicitadas por mujeres.

La falta de equidad en el reparto de las tareas del hogar y la crianza viene penalizando a las mujeres de forma sistemática. Una prueba del impacto que esta desigualdad tiene sobre el empleo de las mujeres es que, hasta los 30 años, apenas se observan diferencias de ocupación entre hombres y mujeres. Sin embargo, cuando llega el momento en que las mujeres españolas se plantean tener hijos, se produce una brecha del 7% para las cohortes más jóvenes. La brecha laboral entre hombres y mujeres tiene forma convexa, esto es, aumenta especialmente a partir de los 30 años y comienza a reducirse de nuevo después de los 40, aunque sin llegar a cerrarse. El hecho de que la brecha alcance su máxima amplitud en una edad en que las mujeres tienen sus hijos sugiere que este hecho biológico es trascendental en la carrera profesional de las mujeres.

La desigualdad de los permisos de maternidad y paternidad hace que algunos empleadores prefieran a trabajadores hombres, pero este no es el único obstáculo que encuentran las mujeres para competir en el mercado laboral. A partir del nacimiento de los hijos se produce también una mayor renuncia de las mujeres a la proyección y el ascenso en sus carreras, sacrificándolas en mayor medida que sus compañeros varones. También son ellas las que piden en más ocasiones excedencias o reducciones de jornada destinadas a la atención familiar de niños o mayores. En esta edad crítica las mujeres promocionan profesionalmente menos que los hombres, lo cual contribuye a ahondar la brecha salarial por razón de sexo.

Las madres son el colectivo que encuentra más barreras de entrada al mercado laboral y afronta una situación de partida de mayor desigualdad. Los datos indican que las madres tienden a ocuparse en trabajos compatibles con las cargas familiares. En este sentido, mejorar la capacidad de elección de las mujeres pasa por eliminar las trabas que obstaculizan su progresión profesional por medio de medidas orientadas a la conciliación, la ampliación y equiparación de permisos de maternidad y paternidad, el fomento de la corresponsabilidad y la atención a los cuidados.

En definitiva, las desigualdades en el mercado laboral están lejos de haberse resuelto. El 64% de los trabajadores que tienen las ganancias más bajas son mujeres. También son más las mujeres que cobran el salario mínimo y las que no llegan al salario mediano. Por contra, en los deciles de mayor renta son mayoría los hombres. Y la brecha tiende a aumentar conforme aumenta el nivel de formación. Así, las mujeres con estudios universitarios de licenciatura, master o doctorado ganan 9.500 euros anuales menos que los varones, y también menos que los hombres diplomados universitarios, de nivel formativo inferior.

Las disfuncionalidades propias de nuestro mercado laboral, unidas a la falta de esfuerzo público en la inversión dedicada a la familia y la infancia, y a la desigualdad que afecta a las mujeres tanto en el entorno profesional como familiar, están teniendo un impacto sobre las decisiones de procreación de las españolas. La crisis de natalidad que atraviesa nuestro país plantea, en el medio plazo, un reto fundamental para el sostenimiento de nuestro Estado de bienestar.

España no puede permitirse que desarrollar una carrera y formar una familia sean ambiciones irreconciliables, especialmente para las mujeres. En este sentido, no basta con solucionar las disfuncionalidades del mercado laboral y promover políticas de natalidad. Es perentorio introducir medidas de conciliación que hagan compatibles las facetas profesional, personal y familiar. España es uno de los países en los que los ciudadanos declaran una mayor frustración por el modo en que el tiempo está repartido en sus vidas. Solo un 28% se dice satisfecho.

Somos también los europeos que más tarde salimos del trabajo, pero nuestras largas jornadas no se traducen en una productividad mayor. Al contrario, la ausencia de una jornada compacta y una racionalización de horarios supone un lastre para la productividad de nuestras empresas. Largas jornadas, en muchos casos con horarios partidos y con un predominio del modelo presencial, con apenas espacios

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 5

de implantación del teletrabajo, dificultan enormemente la conciliación de la vida laboral con las facetas personal y familiar.

Estos constreñimientos dificultan la formación de una familia y también son la causa de que los ciudadanos que sí la han formado puedan dedicarle tanto tiempo como les gustaría. El 83 % de los españoles señala que no puede pasar tanto tiempo con sus hijos como les gustaría. La otra cara de esta realidad son unos niños que también querrían poder pasar más tiempo con sus padres y que se verían beneficiados por una mayor atención y supervisión de sus progenitores en su desarrollo y su aprendizaje. Un buen ejemplo de que los padres querrían poder disfrutar de más tiempo con sus hijos lo constituye el éxito de la ampliación de permisos de paternidad, que ha logrado igualar prácticamente las solicitudes de baja de madres y padres en su primer año de implantación.

Urge, por tanto, implementar un marco legal y poner en marcha políticas públicas destinadas a paliar los problemas que hemos señalado. La presente Proposición de Ley es una respuesta a esa situación. España solo podrá hacer frente a los desafíos de la globalización y garantizar la prestación de servicios públicos, especialmente las pensiones, si se propone una intervención radical que ataje la baja fecundidad, una realidad que ya nos anuncia una inversión de la pirámide demográfica de efectos potencialmente muy graves.

Nuestro Estado de bienestar está construido sobre cuatro pilares clásicos: la educación, la sanidad, el seguro de desempleo y las pensiones públicas, a los que hace unos años se añadió el de las políticas de dependencia. Nuestro cometido hoy es dotar de inversión y ampliar este pilar para la dependencia y añadir un pilar nuevo que nos permita apuntalar el sistema: las políticas de conciliación y natalidad.

Estas políticas, dependencia, conciliación y natalidad, van encaminadas a mejorar la cobertura de nuestro Estado de bienestar y a mejorar también su atención a los ciudadanos, especialmente a aquellos que más lo necesitan, como son las personas que, por edad, enfermedad o por incapacidad, son vulnerables y dependientes. Las políticas de dependencia y conciliación son también una ayuda necesaria para aquellos trabajadores que tienen que conciliar su vida profesional con la atención de otras personas a su cargo, ya sean menores, mayores u otros dependientes. Se trata, por tanto, de políticas públicas que benefician al conjunto de los ciudadanos, y que tienen la capacidad de mejorar la calidad de vida tanto de quienes necesitan cuidados como de quienes cuidan.

Lo que se plantea en esta Ley es, por tanto, mucho más que un texto legal. Se trata de un proyecto de país, de una herramienta fundamental para garantizar el sostenimiento y la mejora de nuestro Estado de bienestar en un entorno global cada vez más competitivo. Esta Proposición de Ley es un instrumento de modernización con el que España avanzará en la senda de los estados más desarrollados del mundo.

II

La igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es un objetivo social claro de la normativa europea, hoy en día arraigado en los artículos 19, 153.1 y 157 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (TEUE). Hay que recordar también que el artículo 23 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales reconoce la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el empleo, el trabajo y la retribución.

La igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es un objetivo social desarrollado ya en la Directiva Europea 75/117 de 10 febrero de 1975, en el aspecto retributivo, y en la Directiva Europea 76/207 de 9 febrero de 1976, de modo general, luego modificada por la Directiva Europea 2002/73 de 5 octubre 2002. Este reconocimiento pleno confluye en la vigente Directiva Europea 2006/54 de 5 julio 2006, relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. La proyección de este principio igualitario por razón de género es muy amplia abarcando las retribuciones y el conjunto de condiciones laborales, desde el acceso al empleo y la contratación, al desarrollo del contrato de trabajo y despido. La normativa europea establece una clara prohibición de discriminación laboral por razón de género, tanto en su formulación directa como indirecta, y exige a los Estados Miembros una tutela antidiscriminatoria efectiva. Todo ello en el contexto de la más genérica Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

De manera más específica, la conciliación laboral, familiar y personal ha sido y es un objetivo social conexo con la igualdad de género, pero con entidad propia. El artículo 33 de la Carta Europea de derechos fundamentales reconoce este derecho a la conciliación laboral, familiar y personal, así como la protección

de la maternidad. En este marco, la Directiva Europea 2006/54 de igualdad de género implica una protección específica del embarazo y la maternidad, desarrollada también, desde la perspectiva de los riesgos laborales, en la Directiva Europea 92/85. En conexión con esta protección singular, el marco europeo de conciliación familiar y laboral está desarrollado, inicialmente, en la Directiva 96/34 de 3 junio de 1996, que aplica el acuerdo social europeo de permisos parentales, y posteriormente, en la Directiva Europea 2010/18 de 8 marzo 2010, que vuelve a aplicar un renovado acuerdo social europeo de permiso parental, que intensifica la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares. Aún en estos momentos, desde la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, el 26 de abril de 2017 se presentó una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE anterior, con la que se pretende reforzar el derecho a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores familiares.

Las instituciones europeas no han cesado de perseguir ambos objetivos, una igualdad de género laboral efectiva y una adecuada y corresponsable conciliación laboral, familiar y personal. Así lo muestran, últimamente, la estrategia europea para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015 y 2016-2019, con objetivos políticos muy marcados en esta doble dirección.

El artículo 14 de la Constitución Española prohíbe la discriminación por razón de género. El desarrollo legislativo de esta base constitucional en el ámbito laboral y la obligada transposición interna de esta normativa europea, han desembocado en un pleno reconocimiento de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo, el trabajo y las retribuciones, y la articulación de medidas de conciliación laboral, familiar y personal.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 ya fue construido desde la proyección constitucional de este principio de igualdad laboral entre hombres y mujeres, al igual que el resto de normas laborales. Y posteriormente, este proceso normativo fue completado por dos importantes normas internas, conexas a las exigencias de las citadas directivas europeas, como la Ley 39/1999 de conciliación familiar y laboral y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Especialmente, esta Ley, transversal, de Igualdad de 2007 fue un paso muy importante en el desarrollo efectivo de este principio, en el ámbito específico laboral, y en la completa adecuación del ordenamiento español al derecho europeo antidiscriminatorio. Desde entonces, todas las empresas de más de 250 trabajadores deben contar con planes de igualdad entre hombres y mujeres. En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dicha Ley también fue fundamental, con medidas que intensificaron la protección jurídica de estos derechos de conciliación y facilitaron su ejercicio.

La confluencia de Derecho Europeo e interno en la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como en la conciliación laboral, familiar y personal, ha originado un importante papel tanto de la jurisprudencia europea como de la española en la efectividad de ambos principios. El TJUE tiene numerosas sentencias que han incidido directamente en la proyección, laboral y de seguridad social, de estos principios. Y, de igual modo, el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han dictado numerosas sentencias que han fortalecido y asegurado la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y la conciliación laboral y familiar. Este conjunto de normas; europeas y españolas, no pueden ser comprendidas, en su aplicación práctica, sin tener en cuenta esta voluminosa jurisprudencia europea y española garantista que ha velado siempre por la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Por ello, esta Proposición de Ley se presenta en el contexto de esta normativa y jurisprudencia europea y nacional con el objetivo de potenciar y mejorar el objetivo de la conciliación familiar y laboral.

III

Esta Ley se estructura en trece artículos, agrupados en tres Títulos, cinco disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El Título I reconoce como derecho individual para todos los trabajadores, mujeres y hombres, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que inspira de forma transversal las disposiciones de esta Ley. Asimismo, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, se dispone la obligación de negociar medidas dirigidas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Seguidamente, como aspecto destacado, se equipara el tratamiento de los permisos de maternidad y paternidad, tanto en el supuesto de parto como de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, equiparándose en ambos casos su tratamiento para ambos progenitores o adoptantes, guardadores con

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 7

finde de adopción o acogedores, incrementándose en todos los casos hasta un total de diez semanas intransferibles para cada titular, más diez semanas que pueden compartirse entre ambos titulares (en total, 30 semanas) e introduciendo mayor flexibilidad en su disfrute, de forma que pueda ser ininterrumpido o fraccionado, a tiempo completo o parcial, en su totalidad o en una parte determinada del período de descanso. Por otra parte, en cuanto al permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se extiende su aplicación a estas situaciones en los supuestos inferiores al año, tal y como ya se contempla en el permiso análogo del que disfrutaban los funcionarios públicos. Además, en el caso de las familias monoparentales, el único progenitor dispondrá de 30 semanas de permiso, con el fin de equiparar el apoyo que reciben estas familias con más dificultades al que tienen las familias que cuentan con dos ascendientes, que pueden compartir la responsabilidad en el cuidado de los hijos.

De este modo, se produce una completa equiparación en el tratamiento entre los dos titulares de los permisos de maternidad y paternidad. La única diferencia de trato se da en el caso de la madre biológica tras el parto, en el que por razones justificadas de protección de su salud, se mantiene un tiempo obligatorio de descanso de seis semanas tras el parto, pudiendo disfrutarse el resto del permiso de forma flexible con posterioridad.

Además, se establece que en caso de que los titulares utilicen sus permisos de forma equitativa, cada uno podrá disfrutar de un «bonus por corresponsabilidad parental» consistente en dos semanas adicionales de permiso, a fin de fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

En el mismo sentido, se equiparan las prestaciones económicas por maternidad y paternidad, así como su tratamiento para ambos progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores, inclusive en el supuesto especial en que se reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación contributiva salvo el período mínimo de cotización, que se extiende también a los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, antes no previstos.

Además, con la finalidad de dotar de mayor flexibilidad para el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se introduce el derecho de los trabajadores a convertir un máximo de diez días de vacaciones en el equivalente a horas para asuntos particulares, que podrán ser utilizadas en cualquier momento, previo aviso y sin justificación, en los términos que posteriormente sean establecidos por medio de la negociación colectiva.

Por último, se establecen una serie de beneficios sociales que buscan incentivar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en todas las empresas, con el fin de que éstas no traten de evitar la contratación de trabajadoras y trabajadores que tengan o puedan previsiblemente tener que atender responsabilidades familiares. Se trata, en definitiva, de que la conciliación, además de un derecho, pase a concebirse como una inversión social y no como un coste al que han de hacer frente de manera unilateral las empresas.

De este modo, primero se prevé una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de las trabajadoras y trabajadores durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal por enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia natural, o de durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Esta medida permitirá que, en todos los casos, el disfrute de estos permisos por los trabajadores no implique ninguna carga económica para la empresa, puesto que actualmente, si bien la suspensión del contrato conlleva la de la retribución, subsiste la obligación de la empresa de hacerse cargo de las cotizaciones sociales.

En segundo lugar, se recogen las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de los contratos con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, o que estén en situación de excedencia por cuidado de hijos o de otros familiares, reguladas hasta la fecha por el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre. Ahora, el efecto conjunto de estas bonificaciones señaladas en el párrafo anterior constituye un verdadero incentivo para contratar trabajadores que sustituyan a los que ejerzan su derecho a la conciliación, dado que la empresa no solo se ve liberada de las cotizaciones de estos últimos en tanto subsista la suspensión de su contrato o el disfrute de sus permisos, sino que también se ahorra la cotización del trabajador sustituto, suponiendo así, por tanto, un ahorro neto para la empresa.

El Título II recoge medidas para promover la igualdad y la transparencia salarial en las empresas, siguiendo la Recomendación 2014/124/UE de 7 de marzo de 2014, de la Comisión Europea, Con esta finalidad, se establece la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

informar a sus empleados, cuando así lo soliciten, sobre el promedio de la retribución mensual de los trabajadores en su mismo grupo profesional o categoría equivalente, siempre que existan al menos cinco trabajadores de cada sexo en el mismo a fin de compatibilizar esta mayor transparencia con el derecho a la protección de datos de carácter personal. Asimismo, se establece para todas las sociedades mercantiles de más de doscientos cincuenta trabajadores la obligación de publicidad activa de la información anterior en su memoria de cuentas anuales. Las sociedades mercantiles de entre las anteriores que además sean cotizadas, deberán publicar también esta información sobre las retribuciones en su página web corporativa. Estas mismas obligaciones se hacen extensibles a todas las Administraciones Públicas.

Además, para asegurar una correcta valoración y retribución de los puestos de trabajo, se establece que la valoración de los puestos de trabajo y los sistemas de clasificación profesional deberán basarse en criterios objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos.

Por otro lado, se busca reforzar la eficacia de los planes de igualdad, introducidos tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así, en primer lugar, se extiende la obligación de elaborar y aplicar estos planes de igualdad a las empresas de más de cien trabajadores. En segundo término, se establece la obligación de registro, depósito y publicación de todos los planes de igualdad, con la finalidad de permitir la supervisión de su cumplimiento. Este aspecto se ve apuntalado, además, con las funciones otorgadas a las autoridades laborales para comprobar el cumplimiento del contenido y el alcance de los planes de igualdad presentados, con la finalidad de asegurar que los mismos se ajustan a lo dispuesto en la normativa vigente, pudiendo exigir la subsanación de los defectos detectados. Para mejorar la coordinación entre las distintas autoridades laborales, se prevé el establecimiento de unas directrices de actuación comunes acordadas en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, oído el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que se configura como órgano asesor en este proceso de supervisión.

El Título III recoge una mejora de la protección para las familias, centrándose en tres colectivos cuyas necesidades específicas requieren de un particular apoyo: las familias numerosas, las familias monoparentales y las parejas de hecho. A estos efectos, se adoptan tres medidas. La primera consiste en el reconocimiento de la condición de familia numerosa a todas las familias monoparentales con dos hijos (no solo en los supuestos de viudedad, como sucede ahora), permitiendo por tanto una mayor protección a un modelo de familia que durante los últimos años ha aumentado de forma notable su presencia en nuestra sociedad. La segunda plantea la consideración conjunta como ascendientes en las familias numerosas a las personas vinculadas de forma estable como pareja de hecho, actualmente excluidas al considerarse tan solo el vínculo conyugal, lo que provocaba que, en estos casos, solo uno de aquéllos, privando al otro de acceder a los beneficios derivados de la condición de familia numerosa. Por último, la tercera consiste en la extensión de la consideración como familia numerosa de categoría especial a todas las familias con cuatro o más hijos (antes cinco o más hijos) y a todas las familias monoparentales de tres o más hijos (antes no estaban incluidas), haciendo partícipes a todas estas familias de las ayudas de las que disfrutaban las familias numerosas de categoría especial y contribuyendo al incremento de la natalidad al reducir la diferencia entre ambas categorías a tan solo un hijo, en vez de dos.

La disposición adicional primera dispone el mandato al Gobierno de España de negociar y aprobar un Pacto de Estado por la Racionalización de Horarios y la Conciliación, que establecerá los principios sobre los que ha de fundamentarse la fijación de los horarios en las distintas esferas de la vida laboral, económica, social y política, con el objetivo de conseguir jornadas de trabajo más flexibles y compactas y permitir una verdadera conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La disposición adicional segunda mandata al Gobierno de España para aprobar un Proyecto de Ley de modificación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, para la universalización y la gratuidad del primer ciclo de educación infantil, con el fin de hacer efectivas las posibilidades de toda la población infantil menor de tres años en todo el territorio nacional de acceder a esta etapa educativa, con la finalidad de promover el desarrollo temprano de habilidades cognitivas, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La disposición adicional tercera establece otro mandato al Gobierno de España, en este caso, para aprobar un programa para el desarrollo de actividades de aprendizaje del inglés con profesores nativos en los centros educativos durante el mes de julio, contribuyendo de este modo a la extensión conocimiento de este idioma y, con ello, la igualdad de oportunidades, la mejora de la empleabilidad ya la conciliación de las familias en un entorno de proximidad.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 9

La disposición adicional cuarta señala la homologación de instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras con finalidad y efectos jurídicos comparables a la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a efectos del reconocimiento del derecho a los permisos y beneficios sociales que se regulan en esta Ley.

La disposición adicional quinta recoge los cambios en las referencias previstas en el ordenamiento jurídico vigente con ocasión de las modificaciones legales operadas por esta Ley.

La disposición derogatoria única aborda una relevante simplificación administrativa, al derogarse normas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral cuyo contenido se incluye, con una mayor sistemática, por las reformas introducidas por esta Ley.

Por último, las disposiciones finales primera, segunda y tercera recogen, respectivamente, la habilitación al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo de esta Ley, los títulos competenciales en los que ésta se ampara y la entrada en vigor de la misma.

TÍTULO I

Medidas para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 1. Reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Uno. Se añade una nueva letra h) al artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, pasando la actual letra h) a ser la nueva letra i) y que queda redactada en los siguientes términos:

«h) A la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.»

Dos. Se modifica el artículo 34.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«5. Se computará como tiempo de trabajo efectivo todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o funciones.»

Tres. Se modifica el artículo 34.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que quedan redactados en los siguientes términos:

«1. Los trabajadores tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en el convenio o acuerdo colectivo o en el plan de igualdad en vigor o, en su caso, en el acuerdo individual a que lleguen con el empresario.

A tal fin, se promoverá la utilización de la utilización de la jornada continuada, el horario flexible de entrada y salida, la combinación con el trabajo a distancia, la distribución irregular de la jornada o de los turnos de trabajo, u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la organización del trabajo en la empresa.»

Cuatro. Se modifica el párrafo segundo del artículo 85.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que se concretarán, en su caso, en 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.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 10

Cinco. Se añade una nueva letra n) al artículo 37 del Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedan redactados en los siguientes términos:

«n) Las medidas dirigidas a hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público y a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que se concretarán, en su caso, en 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.»

Artículo 2. Ampliación y equiparación de los permisos de maternidad y paternidad.

Uno. Se modifica el artículo 45.1,d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, 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, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Dos. Se modifica el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de maternidad o paternidad por nacimiento de hijo, la suspensión tendrá una duración de diez semanas para cada progenitor, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Adicionalmente, ambos progenitores dispondrán de diez semanas más de suspensión, que podrán distribuir libremente entre ellos, en los términos que acuerden.

En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, el número de semanas de las que podrá disfrutar cada progenitor será de cinco. En el supuesto de familia mono parental, el único progenitor podrá hacer uso de estas diez semanas adicionales.

En el supuesto de familia monoparental, la suspensión del único progenitor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El periodo de suspensión al que tenga derecho cada progenitor se distribuirá a opción de los interesados durante los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos progenitores y de manera ininterrumpida, salvo que el trabajador acuerde con el empresario su disfrute fraccionado. No obstante, en el caso de la madre, las primeras seis semanas de suspensión deberán disfrutarse inmediatamente después del nacimiento del hijo y siempre de manera ininterrumpida.

En todo caso, el trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, con independencia de que este realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión que correspondiese al primero, tanto inicial como compartido, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que, en su caso, la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, sin perjuicio de la posibilidad de los progenitores de reincorporarse a su puesto de trabajo previo acuerdo con la empresa, en cualquier momento o, en el caso de la madre, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.

En caso de que uno de los progenitores no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido al primero, lo que será compatible con el ejercicio del período de suspensión, tanto inicial como compartido, que le correspondiese por derecho.

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 de cada progenitor se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y hasta la fecha del alta hospitalaria, con un máximo de trece semanas adicionales para cada uno de ellos.

Durante el disfrute de este período de suspensión, el trabajador mantendrá el derecho a participar en las acciones de formación profesional para el empleo que organice la empresa.»

Tres. Se modifica el artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, tanto temporal como permanente, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diez semanas para cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogimiento, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del menor y, por cada menor a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Adicionalmente, ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores dispondrán de diez semanas más de suspensión, que podrán distribuir libremente entre ellos. En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor podrá disfrutar de cinco semanas adicionales.

En el supuesto de familia monoparental, la suspensión del único adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El periodo de suspensión al que tenga derecho cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor se distribuirá a opción de los interesados en los doce meses siguientes a partir, bien de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varias periodos de suspensión, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y de manera ininterrumpida, salvo que el trabajador acuerde con el empresario su disfrute fraccionado.

En todo caso, el trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores al país de origen del adoptado o acogido, 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.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el período de suspensión, por acuerdo de los interesados, 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.

En los supuestos de acogimiento cuya duración sea inferior a un año, la suspensión tendrá una duración proporcional a la clasificación y plazo de duración de la medida que se precise en la resolución de acogida, con un mínimo de cuatro semanas, que se habrá de disfrutar a partir de la decisión administrativa de guarda. Esta reducción proporcional se aplicará sobre el cómputo total de semanas a las que cada acogedor tenga derecho.

Durante el disfrute de este período de suspensión, el trabajador mantendrá el derecho a participar en las acciones de formación profesional para el empleo que organice la empresa.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Cuatro. Se modifica el artículo 48.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«7. Los periodos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 podrán disfrutarse, durante la totalidad o durante un número determinado de las semanas de descanso a las que se tenga derecho, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados y en los términos que reglamentariamente se determinen. El período durante el que se disfrute el permiso en régimen de jornada a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, pudiendo disfrutarse, como máximo, dentro de los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo o, según proceda, de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional decimonovena del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«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 artículo 48.7.»

Seis. Se modifica el artículo 49.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«a) Permiso por maternidad o paternidad por nacimiento de hijo: tendrá una duración de diez semanas para cada progenitor, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. Adicionalmente, ambos progenitores dispondrán de diez semanas más de permiso, que podrán distribuir libremente entre ellos. En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, el número de semanas de las que podrá disfrutar cada progenitor será de cinco.

En el supuesto de familia monoparental, el permiso del único progenitor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso al que tenga derecho cada progenitor se distribuirá a opción de los interesados durante los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos progenitores y de manera ininterrumpida o fraccionada. No obstante, en el caso de la madre, las primeras seis semanas de descanso deberán disfrutarse inmediatamente después del nacimiento del hijo y siempre de manera ininterrumpida.

Este permiso podrá disfrutarse, durante la totalidad o durante un número determinado de las semanas de descanso a las que se tenga derecho, a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. El período durante el que se disfrute el permiso a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, pudiendo disfrutarse, como máximo, dentro de los doce meses siguientes a partir del nacimiento del hijo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, con independencia de que este realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de lo parte que reste del periodo de descanso que correspondiese al primero, tanto inicial como compartido, computado desde la fecha del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, sin perjuicio de la posibilidad de los progenitores de reincorporarse a su puesto de trabajo, en cualquier momento o, en el caso de la madre, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.

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 descanso de cada progenitor se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y hasta la fecha del alta hospitalaria, con un máximo de trece semanas adicionales para cada uno de ellos.

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

Siete. Se modifica el párrafo primero del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento tanto temporal como permanente: tendrá una duración de diez semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. Adicionalmente, ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores dispondrán de diez semanas más de suspensión, que podrán distribuir libremente entre ellos, en los términos que acuerden. En caso de desacuerdo o en defecto del mismo, cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor podrá disfrutar de cinco semanas adicionales.

En el supuesto de familia monoparental, el permiso del único adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en dos semanas más para cada uno de ellos en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

El permiso al que tenga derecho cada adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor se distribuirá a opción de los interesados en los doce meses siguientes a partir, bien de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de descanso, y podrá disfrutarse de forma simultánea o sucesiva entre ambos adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y de manera ininterrumpida o fraccionada.

Este permiso podrá disfrutarse, durante la totalidad o durante un número determinado de las semanas de descanso a las que se tenga derecho, a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen. El período durante el que se disfrute el permiso a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, pudiendo disfrutarse, como máximo, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de inicio de efectos del permiso en los términos previstos en el párrafo anterior.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores al país de origen del adoptado o acogido, 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 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.

En los supuestos de acogimiento cuya duración sea inferior a un año, el permiso tendrá una duración proporcional a la clasificación y plazo de duración de la medida que se precise en la resolución de acogida, con un mínimo de cuatro semanas, que se habrá de disfrutar o partir de la decisión administrativa de guarda. Esta reducción proporcional se aplicará sobre el cómputo total de semanas a las que cada acogedor tenga derecho.

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

Artículo 3. Bonus por corresponsabilidad parental.

Uno. Se modifica el artículo 48.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«6. Con la finalidad de promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, cuando existan dos progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y siempre que ambos solicitasen el disfrute en su totalidad de los períodos a los que se refieren, respectivamente, los apartados 4 y 5, y ambos acordasen expresamente el reparto equitativo del período compartido de diez semanas adicionales previsto en ambos apartados, el período de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 14

suspensión se ampliará en dos semanas más para cada progenitor o adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor, que se computarán al inicio del período de suspensión a efectos de determinar su distribución y disfrute en los términos señalados en dichos apartados.»

Dos. Se modifican los párrafos primero y segundo del artículo 49.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que pasan a ser un único párrafo que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Bonus por corresponsabilidad parental: con la finalidad de promover la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, cuando existan dos progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores y siempre ambos solicitasen el disfrute en su totalidad de los períodos a los que se refieren, respectivamente, las letras a) y b) y acordasen expresamente el reparto equitativo del período compartido de diez semanas adicionales prevista en ambos apartados, el período de descanso se ampliará en dos semanas más para cada progenitor o adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor, que se computarán al inicio del permiso a efectos de determinar su distribución y disfrute en los términos señalados en dichos apartados.»

Artículo 4. Equiparación de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad.

Uno. Se modifican los artículos del 177 al 182, dentro del Capítulo VI del Título II, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedan redactados en los siguientes términos:

«CAPÍTULO VI

Maternidad y paternidad

Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad y paternidad prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la paternidad, 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 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.

Artículo 178. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios de la prestación por maternidad y paternidad 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 el trabajador tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del parto 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 el trabajador tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del parto 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, el trabajador acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del parto 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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

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

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

Artículo 179. Prestación económica.

1. La prestación económica por maternidad y paternidad 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 de datos 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 disfrute de los descansos referidos en el artículo 177.

Si posteriormente se comprobare que la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de inicio del descanso o permiso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

Artículo 180. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio.

El derecho al subsidio por maternidad y paternidad 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 periodos de descanso.

Sección 2.^a Supuesto especial

Artículo 181. Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad y paternidad previsto en esta sección las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera sea su sexo, que reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad y paternidad regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

Artículo 182. Prestación económica.

1. La prestación económica por maternidad y paternidad regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento de/indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 16

3. La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el inicio del disfrute de los descansos referidos en el artículo 177, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

b) Nacimiento de hijo o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.

c) Parto o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

d) Discapacidad de alguno de los progenitores o adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.»

Dos. Se suprimen los artículos 183, 184 y 185, así como el Capítulo VII del Título II, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Artículo 5. Conversión de días de vacaciones en horas para asuntos particulares.

Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Los trabajadores tendrán derecho a convertir un máximo de diez días de vacaciones en el equivalente de horas para asuntos particulares, que podrán ser utilizadas en los términos que se establezcan por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.»

Artículo 6. Bonificaciones para incentivar la conciliación en las empresas.

Uno. Se modifica la disposición adicional vigesimoprimera en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional vigesimoprimera. Bonificación en las cuotas a la Seguridad Social de las trabajadoras y trabajadores durante una incapacidad temporal por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural o durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

1. Será de aplicación una bonificación del 100 por cien en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, en el caso de:

a) Las trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por una incapacidad temporal por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, hasta la finalización de la situación de incapacidad temporal o hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla doce meses, respectivamente.

b) Las trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 17

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.

c) Las trabajadoras y trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en los términos establecidos en el artículo 48.

La duración máxima de esta bonificación coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refiere el citado artículo 48.

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

2. Las bonificaciones anteriores no serán de aplicación en el caso de trabajadores y trabajadoras contratados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.»

Dos. Se añade una nueva disposición adicional vigesimosegunda en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional vigesimosegunda. Bonificación en las cuotas a la Seguridad Social de los contratos que se celebren con personas desempleados para sustituir a trabajadoras y trabajadores que ejerzan su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

a) Los contratos que se celebren con personas desempleados para sustituir a las trabajadoras y trabajadores que se acojan a las reducciones de jornada previstas en el artículo 374, 5 y 6 en la parte de su jornada que se haya reducido.

Esta bonificación será de aplicación en tanto subsistan las reducciones de jornada que las generen, conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente o a lo pactado entre la trabajadora o el trabajador y el empresario, y se extinguirán cuando las mismas finalicen.

b) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores que estén en las situaciones de excedencia previstas en el artículo 46.3.

La duración máxima de esta bonificación coincidirá con la de los respectivos períodos de excedencia a que se refiere el citado artículo 46.3.

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

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

d) Los contratos que se celebren con personas desempleados para sustituir a trabajadoras y trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en los términos establecidos en el artículo 48.

La duración máxima de esta bonificación coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refiere el citado artículo 48.

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

e) Los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, en los términos legalmente previstos.

La duración máxima de la bonificación será la prevista en cada caso en las letras c) y d).

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 18

Esta bonificación será también de aplicación, cuando se cumplan los requisitos en ellos establecidos, a los contratos que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras y trabajadores por cuenta propia que queden incluidos en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

2. Las bonificaciones establecidas en esta disposición no serán de aplicación en el caso de:

a) Los contratos que se suscriban con familiares por consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado del empresario o de los miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y los que se produzcan con estos últimos.

b) Los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos.

3. Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) y sus normas de desarrollo.

En todo caso, la jornada de trabajo de los trabajadores contratados para la sustitución deberá ser; al menos, la misma que la del trabajador sustituido. En los supuestos previsto en la letra o) y en el de disfrute a tiempo parcial de los permisos del apartado d) y e) del apartado anterior, la duración de la jornada de trabajo de la persona contratada deberá ser, al menos, igual a la de lo reducción de jornada que experimente el trabajador.

4. Los trabajadores contratados al amparo de lo establecido en esta disposición deberán mantenerse, al menos, durante todo el período de disfrute de la bonificación prevista en todo caso. No obstante, si se extinguiere la relación laboral por causas objetivas o por despido disciplinario cuando una u otro sea declarado o reconocido como procedente, o en los supuestos de extinción causada por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador o por resolución durante el periodo de prueba, el empleador podrá seguir beneficiándose de la bonificación prevista en cada caso por el período que restase si contrata a otra persona desempleada a los mismos efectos en el plazo máximo de 30 días.

5. En caso de incumplimiento de lo previsto en el apartado anterior, el empleador estará obligado a reintegrar el importe de la bonificación disfrutada.

Cuando proceda el reintegro, este quedará limitado exclusivamente a la parte de la bonificación disfrutada que estuviera vinculada al contrato cuya extinción se hubiera producido en supuestos distintos a los previstos en el apartado anterior.»

TÍTULO II

Medidas para promover la igualdad y la transparencia salarial en las empresas

Artículo 7. Información y publicidad activa sobre las retribuciones.

Uno. Se añaden dos nuevos párrafos tercero y cuarto al artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que quedan redactados en los siguientes términos:

«A efectos del cumplimiento de deber de información contemplado en el artículo 75 bis, en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores el diagnóstico de situación deberá incluir la realización de una auditoría salarial que permita obtener información detallada sobre la distribución de las retribuciones en la empresa en cada grupo profesional o categoría equivalente, cualquiera sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, así como de los complementos salariales y de cualesquiera otras prestaciones de naturaleza retributiva reconocida por la empresa, partiendo de una evaluación de los criterios y sistemas de valoración de los puestos de trabajo y de clasificación profesional, promoción profesional, ascenso y acceso a la formación profesional para el empleo.

Reglamentariamente se desarrollará el procedimiento, la forma, el alcance y el contenido mínimo que deberá contemplar el diagnóstico de situación, las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados por los planes de igualdad.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Dos. Se añade un nuevo artículo 75 bis en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 75 bis. Transparencia salarial.

1. Todas las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán facilitar por escrito a los mismos, cuando estos lo soliciten, información sobre el promedio de la retribución bruta mensual de los trabajadores en su mismo grupo profesional o categoría equivalente, computada en todos los casos en su correspondencia a tiempo completo y desglosada por sexo, siempre que existan al menos seis trabajadores de cada uno de los sexos asignados al grupo profesional o categoría equivalente al que se refiera lo consulta.

2. Todas las sociedades mercantiles de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán incluir de formo expresa en la memoria de sus cuentas anuales la información sobre el promedio de la retribución bruta mensual de los trabajadores en cada uno de los grupo profesionales o categorías equivalentes en la empresa que tengan asignados al menos seis trabajadores, computado en todos los casos en su correspondencia a tiempo completo y desglosada por sexo.

Las que sean sociedades mercantiles cotizadas deberán publicar la información a que se refiere el párrafo anterior, además, en su página web corporativa.

3. En todo caso, el tratamiento de la información a que se refiere esta disposición deberá respetar la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal.»

Tres. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoctava. Transparencia retributiva.

1. Las Administraciones Públicas y los organismos y entidades dependientes de las mismas deberán facilitar por escrito a sus empleados, cuando estos lo soliciten, información sobre el promedio de la retribución del personal en su mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, computada en todos los casos en su correspondencia a tiempo completo y desglosada por sexo, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Las Administraciones Públicas y los organismos y entidades dependientes de las mismas deberán publicar la información sobre el promedio de las retribuciones del personal por cada grupo profesional o categoría profesional equivalente, desglosada por sexo, en su sede social o página web, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. En todo caso, el tratamiento de la información a que se refiere esta disposición deberá respetar la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal.»

Artículo 8. Garantías para la correcta valoración de los puestos de trabajo.

Uno. Se añade un nuevo párrafo en el artículo 22.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«A estos efectos, la valoración de los puestos de trabajo deberá realizarse utilizando criterios objetivos, transparentes y comunes para ambos sexos, tales como los requisitos educativos, profesionales y de formación exigidos y la cualificación, el esfuerzo y la responsabilidad que requiera su realización, así como cualquier otro factor estrictamente relacionado con las capacidades del trabajador y con las condiciones de hecho en que se desarrolla el trabajo.»

Artículo 9. Refuerzo de la eficacia de los planes de igualdad.

Uno. Se modifica el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que queda redactado como sigue:

2. En el caso de las empresas de más de cien 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

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

y contenido establecidos en este Capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del artículo 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado como sigue:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cien trabajadores de la siguiente forma:»

Tres. Se modifica el artículo 90, apartados 2, 3 y 4, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Artículo 90. Validez.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de inscripción en el registro que proceda por su ámbito territorial, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que los partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

Asimismo, deberán ser presentados ante la autoridad laboral inscripción para su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos correspondiente, en el mismo plazo establecido en el párrafo anterior, los acuerdos sectoriales que establecen los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados de la negociación colectiva sectorial o de ámbito inferior, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad cuya elaboración resulte obligatoria conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una vez registrado, el acuerdo será remitido al órgano público competente para su depósito.

Serán en todo caso objeto de depósito los planes de igualdad cuya elaboración resulte obligatoria conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando no hayan sido adoptados por acuerdo de las partes. Se podrá solicitar asimismo el depósito de los acuerdos sobre planes de igualdad cuyo inscripción o depósito no resulten obligatorios conforme a lo dispuesto en este apartado.

3. En el plazo máximo de 20 días desde la presentación del convenio o de los acuerdos sobre los planes de igualdad en el registro, se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el "Boletín Oficial del Estado" o en el correspondiente boletín oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio o de dichos acuerdos.

4. El convenio y los acuerdos sobre planes de igualdad entrarán en vigor en la fecha en que acuerden las partes.»

Cuatro. Se modifica el artículo 90.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartada anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieron contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Asimismo, la autoridad laboral comprobará que el alcance y contenido de los planes de igualdad se ajusten a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 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.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En ambos casos, cuando la autoridad laboral apreciase la existencia de discriminaciones en los convenios o de deficiencias en los planes de igualdad, podrá instar su subsanación en el plazo máximo de diez días. En defecto de respuesta o en caso de negativa, o si considerase que las subsanaciones son insuficientes, la autoridad laboral 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 tal caso, 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 citada Ley 36/2011, de 10 de octubre.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, oído el Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades, promoverá, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, la elaboración y aprobación de unas directrices que garanticen la aplicación uniforme por las autoridades laborales de lo dispuesto en este apartado en todo el territorio del Estado.»

Artículo 10. Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Se modifica el artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que queda redactado como sigue:

«Artículo 75. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Las sociedades mercantiles de más de cien trabajadores deberán establecer objetivos concretos de participación de mujeres en sus consejos de administración, con el objetivo de promover una composición equilibrada de mujeres y hombres. Estos objetivos, así como las medidas para alcanzarlos, se recogerán en el plan de igualdad que elabore y aplique la empresa.

A efectos del cumplimiento de estos objetivos de representación, se tendrán en cuenta tanto los nombramientos que se realicen coincidiendo con la renovación del consejo de administración que se produzcan tras la entrada en vigor de esta Ley como con ocasión del cese por cualquier causa de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de la misma.»

TÍTULO III

Medidas para reforzar el apoyo a las familias

Artículo 11. Consideración como familias numerosas a las familias monoparentales con dos hijos.

Se añade una nueva f) al artículo 2.2 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) El padre o la madre con dos hijos, cuando legalmente exista un único progenitor o solo uno de ellos retenga en exclusiva la patria potestad, o cuando el otro progenitor hubiese fallecido, así como en otros supuestos que reglamentariamente se determinen en el que solo uno de los progenitores conviva con los hijos y constituya el sustentador único de la familia.»

Artículo 12. Equiparación de las parejas de hecho que sean familia numerosa.

Se modifica el párrafo primero del artículo 2.3 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre., de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. A los efectos de esta Ley, se consideran ascendientes al padre, a la madre o o ambos conjuntamente cuando exista vínculo conyugal o estable como pareja de hecho y, en su caso, al cónyuge o pareja de hecho de uno de ellos.»

Artículo 13. Extensión de la consideración de familias numerosas de categoría especial a las familias de cuatro o más hijos y a las familias monoparentales de tres o más hijos.

Se modifica el artículo 4 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 4. Categorías de familia numerosa.

1. Las familias numerosas, por razón del número de hijos que reúnan las condiciones de los artículos 2 y 3 de esta ley, se clasificarán en alguna de las siguientes categorías:

a) Especial: las de cuatro o más hijos y las de tres hijos de los cuales al menos dos procedan de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

No obstante, en el caso de las familias monoparentales, en los términos del artículo 2.2.f), se clasificarán en la categoría especial las de tres hijos y las de dos hijos cuando ambos procedan de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

b) General; las restantes unidades familiares.

2. Cada hijo con discapacidad o incapacidad para trabajar, en los términos definidos en el apartado 5 del artículo 2, computará como dos para determinar la categoría en que se clasifica la unidad familiar de la que forma parte.»

Disposición adicional primera. Pacto de Estado por la Racionalización de Horarios y /a Conciliación.

1. El Gobierno de España, junto con las organizaciones sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, en todos los casos, más representativas en el ámbito estatal, y en colaboración con las asociaciones de la sociedad civil más representativas cuya finalidad sea promover la racionalización de los horarios españoles, deberán promover y acordar un Pacto Nacional para la Racionalización de Horarios y la Conciliación.

Asimismo, participarán en el citado Pacto las Comunidades Autónomas y las entidades locales, con el objetivo de asegurar una aplicación uniforme en todo el territorio nacional.

2. El Pacto establecerá los principios sobre los que ha de fundamentarse la fijación de los horarios en las distintas esferas de la vida laboral, económica, social y política, con el objetivo de conseguir jornadas de trabajo más flexibles y compactas y permitir una verdadera conciliación de la vida personal, familiar y laboral y facilitar, contribuyendo a las posibilidades de toda la ciudadanía de hacer compatible el desempeño de una actividad laboral con el pleno disfrute de los derechos civiles, políticos y sociales y la atención a las obligaciones personales y familiares, así como a una mejora de la productividad, la protección de la salud y el descanso adecuado.

3. En la elaboración del Pacto Nacional por la Racionalización de Horarios y la Conciliación, el Gobierno, los agentes sociales y los demás representantes implicados deberán tener en cuenta los resultados, conclusiones y recomendaciones del Informe de la Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad, constituida en la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados.

Disposición adicional segunda. Aprobación de un Proyecto de Ley para la universalización y la gratuidad del primer ciclo de educación infantil en todo el territorio nacional.

El Gobierno, en el plazo máximo de seis meses tras la entrada en vigor de esta Ley, previa deliberación en la Conferencia Sectorial de Educación, deberá aprobar un Proyecto de Ley de modificación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, para la universalización y la gratuidad del primer ciclo de educación infantil, con el fin de hacer efectivas las posibilidades de toda la población infantil menor de tres años en todo el territorio nacional de acceder a esta etapa educativa, con la finalidad de promover el desarrollo temprano de habilidades cognitivas, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 23

Disposición adicional tercera. Programa para el desarrollo de actividades de aprendizaje del inglés con profesores nativos en las instalaciones de centros educativos durante el mes de julio.

El Gobierno de España, en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, aprobará un programa para el desarrollo de actividades extraescolares de aprendizaje del inglés, con profesores titulados nativos, preferentemente mediante el aprovechamiento de las instalaciones de los centros educativos de educación infantil y primaria durante el mes de julio, contribuyendo de este modo a la extensión conocimiento de este idioma, a la igualdad de oportunidades, a la mejora de la empleabilidad y a la conciliación de las familias en un entorno de proximidad como en el que se encuentra el propio centro educativo.

Disposición adicional cuarta. Homologación de instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras con finalidad y efectos jurídicos comparables a la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

A los efectos de esta Ley, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, cualquiera que sea su denominación.

Disposición adicional quinta. Referencias normativas.

1. Las referencias en el ordenamiento jurídico a los períodos de descanso por paternidad regulados en los artículos 48.7 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y 49.c) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley deberán entenderse referidas a los períodos de descanso por maternidad y paternidad reguladas en los artículos 48.4 y 5 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y 49.a) y b) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, respectivamente, según se trate del supuesto de nacimiento de hijo o de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en su redacción dada tras la entrada en vigor de esta Ley.

2. Las referencias en el ordenamiento jurídico a la prestación económica por paternidad regulada en los artículos 183, 184 y 185 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley deberán entenderse referidas a la prestación económica por maternidad y paternidad reguladas en los artículos del 177 al 182 de dicho texto refundido en su redacción dada tras la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. A la entrada en vigor de esta Ley, quedan derogados:

a) El Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

b) La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

c) Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

2. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango sean contrarias a lo establecido en esta Ley.

Disposición final primera. Títulos habilitantes.

Esta Ley se dicta de acuerdo con los siguientes preceptos de la Constitución española:

a) El artículo 149.1.7.^a, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas;

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 278-1

22 de junio de 2018

Pág. 24

b) El artículo 149.1.17.^a, que atribuye al Estado la competencia en la legislación básica y del régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas;

c) El artículo 149.1.18.^a, que atribuye al Estado la competencia en materia de las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Disposición final segunda. Habilitación normativa.

Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en esta Ley.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto las medidas que impliquen un aumento de los créditos o una disminución de los ingresos en relación con el presupuesto vigente, que no entrarán en vigor, en la parte que comporte afectación presupuestaria, hasta el ejercicio presupuestario siguiente al de la entrada en vigor.

cve: BOCG-12-B-278-1