

LA LEY DE IGUALDAD

T
U
S
D
E
R
E
C
H
O
S

USO



DEPARTAMENTO
DE LA MUJER

N
U
E
S
T
R
O
T
R
A
B
A
J
O

SÍNTESIS DE LA LEY DE IGUALDAD

PARA SU CONOCIMIENTO JURÍDICO Y SOCIAL

1. PRINCIPIOS INFORMADORES DE LA LEY

Principio de "Igualdad de trato entre mujeres y hombres"

Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta:

- Se entiende por discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- Se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que se pueda justificar objetivamente, en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Principio de "Presencia o composición equilibrada"

Trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.

Este principio informador ha alcanzado incluso a la normativa reguladora del Régimen Electoral General, con relevantes modificaciones en el texto de la correspondiente Ley Orgánica.

En la misma línea y con el mismo espíritu se han incorporado también modificaciones en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, la Ley facilita una definición de lo que debe entenderse por acoso sexual y acoso por razón de sexo. En ambos casos se trata de un comportamiento que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

La diferencia entre uno y otro estriba en que en el primero el comportamiento tiene una naturaleza sexual y en segundo el comportamiento se lleva a cabo en función del sexo de una persona.

3. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. LEGITIMACIÓN PROCESAL. CARGA DE LA PRUEBA

Tutela del derecho de igualdad Cualquier persona podrá recabar la tutela del derecho de igualdad de hombres y mujeres, de acuerdo con el artículo 53.2 de la Constitución Española, ante los tribunales ordinarios mediante un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad o, en su caso, recurrir en amparo ante el Tribunal Constitucional.

Capacidad y legitimación procesales Para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos, tendrán capacidad y legitimación los que tengan un interés legítimo

En los litigios por acoso sexual o por razón de sexo, la persona acosada es la única legitimada para la defensa del derecho de igualdad de trato, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

La carga de la prueba La persona demandada por discriminación por razón de sexo, salvo en los procesos penales, será quien deba probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

4. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

Objetivo: conseguir la efectividad del principio de igualdad

Toda actuación de la Administración Pública ha de estar comprometida con el objetivo de conseguir la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, de ahí que todas las políticas, económica, laboral, social, cultural y artística, estén informadas por el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

A título de ejemplo se apuntan algunos de los objetivos marcados:

- Eliminar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.
- Potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
- Erradicación de la violencia de género, familiar y todas las formas de violencia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Adopción de medidas positivas para proteger a mujeres con especial vulnerabilidad.
- Conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres.
- Implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Planes e informes

Plan estratégico de igualdad de oportunidades y otros informes En las materias competencia del Estado, el Gobierno aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Planes municipales de organización del tiempo de la ciudad Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo entre los tiempos entre mujeres y hombres, las Corporaciones Locales podrán establecer este tipo de planes. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica en su elaboración.

Informe de impacto de género Los proyectos de disposiciones generales y los planes de especial relevancia que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Informe periódico de actuaciones El Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad.

Adecuación de estadísticas y estudios Deberá integrarse la variable de sexo en las estadísticas, estudios y recogida de datos que se lleven a cabo.

Asimismo, deberán incluirse nuevos indicadores y mecanismos que permitan conocer mejor las diferencias entre hombres y mujeres, y su incidencia en los distintos ámbitos de intervención.

5. EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA VIDA SOCIAL

Educación

El principio de igualdad se propugna en el derecho a la educación mediante la igualdad de trato en todas las etapas educativas, eliminando comportamientos sexistas y estereotipos, con la integración de su estudio y aplicación en los cursos y programas para la formación del profesorado, y el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de la mujer en la Historia.

En el ámbito de la educación superior se fomentará la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Creación y producción artística e intelectual

Se desarrollarán actuaciones dirigidas a favorecer la promoción específica de la mujer, ayudar a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina.

Salud

Las Administraciones Públicas garantizarán un igual derecho a la salud de hombres y mujeres, y prevendrán el trato discriminatorio de estas últimas.

Se fomentará la investigación científica que atienda a las diferencias entre hombres y mujeres en relación con la protección de la salud.

Sociedad de la información

También informará el principio de igualdad todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la información.

Deporte

Los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad entre hombres y mujeres. El Gobierno promoverá el deporte femenino.

Desarrollo rural

La Titularidad Compartida El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollará la figura de la Titularidad Compartida, para que se conozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, su protección de la Seguridad Social y el reconocimiento de su trabajo.

Formación de las mujeres Se promoverá la formación y la educación de las mujeres así como nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo femenino en el mundo rural.

Políticas urbanas, de ordenación territorial y de vivienda

Se fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

A la hora de diseñar la ciudad y de adoptar políticas urbanas, las Administraciones Públicas tendrán en cuenta la perspectiva de género.

Cooperación para el desarrollo

También informará el principio de igualdad todas las actuaciones de la cooperación española para el desarrollo.

Se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad para la cooperación española.

La Administración Española planteará un proceso progresivo de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo, que haga efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres.

Medios de comunicación

Titularidad pública

Los medios de comunicación social de titularidad pública:

- Velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
- Promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad.

Titularidad privada

Los medios de comunicación social de titularidad privada respetarán también el principio de igualdad.

Acuerdos de autorregulación

Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad.

Publicidad

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria se considerará publicidad ilícita, en los términos previstos en la legislación general aplicable al respecto.

6. LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Condiciones especiales en los contratos

Las Administraciones Públicas pueden establecer en los contratos que celebren condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Contratos de la Administración General del Estado

Anualmente, el Consejo de Ministros determinará los contratos de la Administración General del Estado y organismos autónomos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos, atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos a favor de las empresas que acrediten promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, siempre que igualen las proposiciones más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando la prelación fijada en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

7. SUBVENCIONES PÚBLICAS

En los planes estratégicos de subvenciones, las Administraciones públicas establecerán los ámbitos en que las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras:

- Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La responsabilidad social de la empresa, en los términos que luego se analizará.
- La obtención del distintivo empresarial, que también será objeto de estudio posterior.

8. LA IGUALDAD Y EL DERECHO AL TRABAJO

Mejora de la empleabilidad de las mujeres

Uno de los objetivos de las políticas de empleo será aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres. Se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar a una determinada proporción de ellas.

La negociación colectiva. - Los Planes de Igualdad

Los convenios colectivos podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo.

Existirá el deber de negociar en los Convenios Colectivos medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades.

En las empresas deberán elaborarse Planes de Igualdad en los casos siguientes:

- En las empresas de más de 250 trabajadores.
- En el resto de empresas en que así lo establezca el Convenio Colectivo aplicable.
- En los casos en que lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador.

En el resto de casos la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad será voluntaria, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Los Planes de Igualdad son un conjunto de medidas, adoptado después de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se reseñan a continuación las novedades normativas más destacables, incorporadas por la nueva Ley de Igualdad en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social, en orden a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Adaptación y distribución de la jornada

Se reconoce el derecho del trabajador a adaptar y distribuir su jornada:

- en los términos acordados en la negociación colectiva.
- en los términos acordados con el empresario, siempre que respete lo establecido en el convenio colectivo.

Permisos retribuidos

- Dos días en el caso de **intervención quirúrgica sin hospitalización**, que precise reposo domiciliario, de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará a cuatro días cuando el trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto.
- En caso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora puede:
 - ausentarse una hora del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o,
 - reducir su jornada en media hora o,
 - acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que llegue con el empresario, siempre que respete lo acordado en convenio colectivo.

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada por guarda legal

La reducción de jornada por guarda legal **de un menor** se amplía hasta que éste cumpla la edad de **ocho años**.

Asimismo, en todos los casos de guarda legal, la reducción de la jornada podrá ser entre, al menos, **un octavo y un máximo de la mitad** de su duración. Implicará la reducción proporcional del salario.

Las **cotizaciones** realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de un menor se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

En el resto de supuestos previstos de reducción de jornada, el incremento vendrá exclusivamente referido al primer año.

Vacaciones

El período vacacional que haya coincidido con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto, se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Riesgo durante la lactancia natural

Se crea una nueva figura jurídica: **riesgo durante la lactancia natural** de un menor de nueve meses.

Si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas con el informe del servicio médico de salud que asista facultativamente a la trabajadora o al hijo y no fuera posible la adaptación de las citadas condiciones de trabajo, o a pesar de ello las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del menor, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, que finalizará cuando el menor cumpla los nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La **prestación económica** por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer en los mismos términos y condiciones que en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

La prestación consistirá en un 100 por 100 de la base reguladora (frente al 75 por ciento anterior), que será equivalente a la establecida para la prestación por incapacidad temporal

Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento

Entre las medidas más destacables pueden reseñarse las siguientes:

- En caso de **parto**, si **la madre fallece**, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte del período que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el caso de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto.
- En el caso de que la **madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones**, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.
- En los casos de parto prematuro en que el **neonato precise hospitalización** a continuación del parto por un período superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- En el caso de **discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido**, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas más.
- Los periodos de suspensión podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.
- Se añaden nuevos requisitos a la causa de suspensión del contrato de trabajo por **adopción o acogimiento**.

El subsidio por maternidad tendrá el régimen jurídico siguiente:

- **Para poder percibir el subsidio por maternidad se requiere:**
 - el trabajador o la trabajadora estén afiliados y dados de alta en la Seguridad Social.

- se acrediten unos períodos mínimos de cotización en función de la edad del trabajador o trabajadora:
 - ❖ Si tiene menos de 21 años no se exige período mínimo de cotización.
 - ❖ Si tiene entre 21 y 26, se exigen 90 días cotizados dentro de los siete años anteriores
 - ❖ Si tiene más de 26 años, se exigen 180 días cotizados dentro de los siete años anteriores.
- La **prestación económica** por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora, que será equivalente a la establecida para la prestación por incapacidad temporal

En el caso de parto, la trabajadora que cumpla todos los requisitos para acceder a la prestación menos el período de cotización, tendrá derecho a una prestación igual al 100 por 100 del IPREM. Esta prestación, que tendrá una consideración de no contributiva, tendrá una duración de 42 días naturales a contar desde el parto.

Suspensión del contrato por paternidad

Se recoge el supuesto de suspensión del contrato por paternidad de **trece días** ininterrumpidos, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial o decisión administrativa, hasta que finalice la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de parto, adopción y acogimiento, o inmediatamente después de dicha suspensión.

El régimen jurídico de la prestación será el siguiente:

- Para poder percibir la prestación se requiere:
 - ❖ El trabajador esté afiliado y dado de alta en la Seguridad Social.
 - ❖ Cotización durante un periodo mínimo de 180 días dentro de los siete años anteriores o 360 días a lo largo de su vida laboral.
- La **prestación económica** consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora, que será equivalente a la establecida para la prestación por incapacidad temporal.

Excedencia Como novedades más relevantes se reseñan las siguientes:

- Se modifica el plazo de la **excedencia voluntaria**: entre cuatro meses y cinco años.
- En el caso de la **excedencia por cuidado de hijo**, se mantiene la posibilidad de situarse en excedencia hasta un máximo de tres años y se puntualiza que cabe acogerse a ella aunque se trate de un acogimiento provisional.
- Se amplía el plazo hasta dos años en caso de **excedencia para el cuidado de un familiar**.
- La excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiar se permite que sea disfrutada de forma fraccionada.

En cuanto al período de cotización se establece lo siguiente:

- Los dos primeros años del período de excedencia para el cuidado de hijo o menor acogido tendrán la consideración de período de cotización efectiva a los efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- En caso de cuidado de familiares, el primer año tendrá también la misma consideración.

Nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas

Se amplían los supuestos en que se declara nula la decisión extintiva del contrato por parte del empresario por causas objetivas, concretamente los siguientes:

- ❖ El de los trabajadores en el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o la lactancia natural.
- ❖ La de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción y reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
- ❖ La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento

Consideraciones sobre el despido Se considera incumplimiento contractual que puede justificar el **despido disciplinario** el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Será **nulo el despido** de trabajadoras con contrato de trabajo suspendido por la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, así como el de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento.

Competencias e información del Comité de Empresa El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir **información** relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Además, deberá **vigilar** el respeto y aplicación del principio de igualdad.

Otros efectos Se incorporan modificaciones en lo relativo al cálculo de la base reguladora en determinados supuestos de reducción de jornada a los efectos de la **prestación por desempleo**

Se amplía la acción protectora de los trabajadores **contratados para la formación**. A efectos de cotización se modifican las normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Se incorporan, asimismo, modificaciones en los **Regímenes Especiales** y en la prestación por maternidad y paternidad en los Regímenes Especiales.

Distintivo empresarial en materia de igualdad El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad.

Este distintivo podrá ser utilizado en el tráfico empresarial de la empresa y con fines publicitarios.

Asimismo, el Ministerio retirará el distintivo a las empresas que después de haberlo obtenido no mantengan la aplicación de las políticas de igualdad de trato.

9. LA IGUALDAD Y EL EMPLEO PÚBLICO

En el empleo público también se aplicarán los principios de igualdad y de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Así lo ponen de manifiesto las medidas siguientes:

- ❖ En la aprobación de las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse un **informe de impacto de género**.

- ❖ Se establecen modificaciones en el régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal y familiar con la profesional:
- ❖ Se fija un periodo de excedencia para el cuidado de familiar no superior a tres años. Durante los dos primeros años los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- ❖ En caso de excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria, durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones por hijo a cargo.
- ❖ Por nacimiento de hijo, acogimiento o adopción se conceden quince días de permiso retribuido.
- ❖ En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas, percibiendo las retribuciones íntegras
- ❖ En los casos de disminución de jornada por guarda legal, se amplía la edad del menor a 12 años.
- ❖ El funcionario que precise atender a un familiar de primer grado podrá reducir su jornada hasta un cincuenta por ciento, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
- ❖ El periodo de suspensión en caso de parto se verá ampliado tantos días como el neonato precise ser hospitalizado después del parto, con un máximo de trece semanas adicionales.
- ❖ En los casos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas más.

10. FUERZAS ARMADAS Y FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO

Los principios inspiradores de la Ley también informarán las normas reguladoras de las Fuerzas Armadas y de los Cuerpos de Seguridad del Estado, siempre con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

11. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO

Para conseguir la igualdad en el acceso a bienes y servicios y su suministro la Ley adopta, entre otras, las medidas siguientes:

- ❖ Todas las personas que suministren bienes o servicios disponibles para el público tendrán la obligación de cumplir el principio de igualdad de trato.
- ❖ Ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de bienes o servicios.
- ❖ Se prohíben los contratos de seguros o de servicios financieros en los que se considere el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, respecto a los cuales los costes relacionados con el embarazo no justificarán diferencias.
- ❖ Los actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto. Darán lugar a las indemnizaciones y reparaciones adecuadas al perjuicio sufrido. Además se impondrán las sanciones que correspondan.

12. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Las empresas podrán realizar voluntariamente acciones de responsabilidad social, consistentes en adoptar medidas que promuevan condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres de la empresa o su entorno social.

Además podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad.

13. DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS

Desde un punto de vista organizativo la Ley ha creado los organismos siguientes:

- **Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres:** Órgano colegiado encargado de coordinar las políticas y medidas adoptadas en los departamentos ministeriales para garantizar la implantación del principio de igualdad.
- **Unidades de igualdad:** En los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad.
- **Consejo de participación de la mujer:** Es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento.

MODIFICACIONES DE LA LEY DE IGUALDAD AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Derechos laborales. (Artículo 4.1.e) E. T.	
Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual	Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

No discriminación en las relaciones laborales. (Artículo 17.1) E. T.	
Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.	Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

No discriminación en las relaciones laborales. (Artículo 17.4) E. T.
<i>(Se introduce el punto 4)</i>
<i>Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas de preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.</i>
<i>Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.</i>

No discriminación en las relaciones laborales. (Artículo 17.5)

(Se introduce el punto 5)

El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Jornada (Artículo 34.8)

(Se introduce el punto 8)

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Descanso semanal, fiestas y permisos. (Artículo 37.4)

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen

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

Descanso semanal, fiestas y permisos.(Artículo 37.5)	
<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico o psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella</p>	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella</p>

Vacaciones anuales (Artículo 38.3)	
<p>El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.</p>	<p>El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.</p> <p><i>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan</i></p>

<p>Causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo.</p> <p>(Artículo 45.1.d) E. T.</p>	
<p>d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.</p>	<p>d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes</p>

<p>Excedencia voluntaria (Artículo 46.2) E. T.</p>	
<p>El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia</p>	<p>El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p>

Excedencias. (Artículo 46.3) E. T.

(Cuidados menores y cuidados de familiares)

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

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

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

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

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

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

Suspensión con reserva del puesto de trabajo (Artículo 48.4) E. T.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, **con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor** podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, **computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.**

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que **ambos progenitores trabajen, la madre**, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que **el otro progenitor** disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. **El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.**

<p>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 período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de</p>	<p><i>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.</i></p> <p>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 período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, <i>del otro progenitor</i>, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p><i>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precisa, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</i></p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, <i>de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley</i>, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de</p>
--	--

<p>la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</p> <p>En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los</p>	<p>la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los</p>
---	---

<p>empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p>	<p>empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p><i>Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.</i></p>
--	---

<p>Suspensión con reserva del puesto de trabajo (Artículo 48.5) E. T.</p>	
<p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p>	<p>En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o <i>el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando</i> desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p>

Suspensión del contrato por paternidad (Artículo 48.bis) E. T.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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

Forma y extinción por causas objetivas. (Artículo 53.4) E.T.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de

<p>trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de esta Ley o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</p>	<p>trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de esta Ley o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derecho de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</p>
--	--

Despido disciplinario (Artículo 54.2.g) E. T.	
El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.	El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Formas y efectos del despido disciplinario (Artículo 55.5) E. T.	
<p>Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:</p> <p>a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, <u>adopción</u> o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período</p> <p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la</p>	<p>Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:</p> <p>a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.</p> <p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46, y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la</p>

<p>relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</p>	<p>relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p><i>c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurridos</i></p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</p>
--	---

<p>Competencias (Artículo 64.1.1º) E. T.</p>	
<p>Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.</p>	<p>Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.</p> <p><i>También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán</i></p>

	<p><i>datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.</i></p>
--	--

<p>Competencias (Artículo 64.1.9º.c) E. T.</p>
<p><i>(Se introduce párrafo nuevo)</i></p> <p><i>De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</i></p>

<p>Competencias (Artículo 64.1.13º) E. T.</p>
<p><i>(Se introduce párrafo nuevo)</i></p> <p><i>Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación</i></p>

<p>Contenido (Artículo 85.1) E. T.</p>
<p><i>Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</i></p>

Contenido (Artículo 85.2) E. T.

A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

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 doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios

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

Validez (Artículo 90.6) E. T.

(Se introduce párrafo nuevo)

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Disposición adicional decimoséptima. Discrepancias en materia de conciliación

(Nueva disposición)

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral

Disposición adicional decimoctava

Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

(Nueva disposición)

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo sexto del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis

