

## **21. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

(BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007)

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**I**

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

## **21. MARTXOAREN 22KO 3/2007 LEGE ORGANIKOA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUN ERAGINGARRIRAKO**

(2007ko martxoaren 23ko EAO, 71. zk.)

### **ZIOEN AZALPENA**

**I**

Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua berdintasunerako eta sexuan oinarritutako bereizkeriarik ez izateko eskubidea aldarrikatu du. Bestalde, 9.2 artikulua sendotu du botere publikoen betebeharra, inguruabar zehatzak sustatzeko, gizabanakoaren eta berak osatzen dituen taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eragingarriak izan daitezen.

Printzipio juridiko unibertsala da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan aitortu dena. Bada, halako testuen artean nabarmendu behar da emakumearen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzeko Konbentzioa, Nazio Batuen Biltzar Orokorrak 1979an onetsi eta Espainiak 1983an berretsitakoa. Esparru berean, goraiatu behar dira mundu-mailako konferentzia monografikoetan emandako aurrerapausoak, horren adibide izanik 1985ean Nairobin eta 1995ean Beijinen egindako konbentzioak.

Era berean, berdintasuna Europar Batasuneko oinarritzko eskubidea ere bada. Egin-eginean ere, 1999ko maiatzaren 1ean, Amsterdango Tratua indarrean jarri zenetik, Europar Batasunaren eta estatu kideen politika nahiz ekintza guztietara bildu beharreko helburu da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eta batzuen zein besteen arteko desberdintasunak ezabatzea.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

## II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Erromako Tratatuaren 111. artikulua babesean, sexuen arteko berdintasunaren inguruan Europako Erkidegoko arau-multzoa garatu da, hedadura handiarekin eta eduki sakonarekin. Hain justu ere, lege honek helburu du, hein handi batean, horren transposizio egokia egitea Bereziki, lege honek tratu-berdintasunaren arloko bi zuzentarau barneratu ditu Espainiako antolamendu juridikora. Bateko, 2002/73/EE Zuzentaraua, horren bidez eraldatu dela 76/207/EE Zuzentaraua, enplegua, prestakuntza eta lanbide-aurrerakuntza lortzeko orduan, eta lan-baldintzetan, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa. Besteko, 2004/113/EE Zuzentaraua, ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean eta horietaz hornitzean gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa.

## II.

Legearen araberako berdintasun formala erabat aitortzea aurrerapauso handia izan da baina ez behar bestekoa. Genero-indarkeriak, alokairu-bereizkeriak, alarguntasun-pentsioetan dauden desberdintasunak, emakumeen langabezia-tasa handiagoak, politika-, gizarte-, kultura- eta ekonomia-esparruetako ardura handiko postuetan oraindik ere emakume gutxi izateak edo norberaren bizitza, laneko bizitza eta familia-bizitza uztartzeko arazoek agertzen dute gaur egun oraindik gauzatzeke dagoela, tresna juridiko berrien zain, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erabateko eta eragingarria, alegia, duela 140 urte John Stuart Millen hitzetan «perfektua behar zuen berdintasuna, ez eragozteagatik batzuek boterea eta pribilegioa izatea eta beste batzuek ezgaitasuna».

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

### III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución

Halatan, ekintza arauemailea beharrezkoa da, zuzenean edo zeharka sexuan oinarritutako bereizkeriaren agerpen guztiak borrokatzeko, oraindik ere horrelakoak dauden ginoan, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko, hori lortzea eragozten duten oztopoak eta gizarte-estereotipoak kenduz. Konstituzio-antolamenduak ondorioztatzen du betekizun hori, eta betekizun horrek bere baitara biltzen du emakumeen berezko eskubidea. Halaber, betekizun hori Espainiako gizartea aberatsago egiten duen osagaia da, ekonomia-garitzen eta enplegua gehitzen lagunduko duena.

Orobat, arreta berezia jarri da, bereizkeria bikoitzeko kasuetan eta ahulezia berezia duten emakumeen zailtasun zehatzetan; azken horien artean daude gutxiengoetara bildutako emakumeak, emakume emigranteak eta desgai diren emakumeak.

### III

Nolanahi ere, lege honen berrikuntzarik handiena da bereizkeriazko jokabide horiek prebenitzea eta berdintasun-printzipioa eragingarri egiteko politika aktiboak ezartzea. Aukera horrek berarekin dakar berdintasun-printzipioa nahitaez hedatzea errealitate sozial, kultural eta artistikoaren antolamenduko edozenbat esparrutara, horietan desberdintasuna sortu edo iraunaraz daitekeenean. Hortik, bada, testu honetako oinarritzko printzipiotzat hartzea berdintasunaren zeharkako dimentsioa, bereizkeriaren aurkako eskubide garaikidearen ikurra.

Legeak kontuan hartzen ditu Espainiako politika publiko guztiak, estatukoak eta autonomia-erkidegokoak nahiz toki-

constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una

administraziokoak. Hurrean ere, legeak hori egin du Konstituzioak eskumena eratziki diolako estatuari, konstituzio-eskubideak egikaritzean espainiar guztien berdintasuna bermatzen duten oinarrizko baldintzak arautzeko. Dena den, legeak arauketa zehatzagoa jaso du, estatuak oinarrizko edo legegintza osoko eskumena duen esparruetan.

Berdintasun-printzipioaren norainoko horizontalak sortzen dituen zailtasunak igarri-igarrian daude, berebat, legearen egituran. Legeak artikuluetan jaso du printzipio horren proiektzioa, araututako esparru desberdinetan, eta xedapen gehigarrietan zehaztu du ukitu diren lege desberdinen kasuan kasuko aldarazpena. Modu horretara, lege hau sortu da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren kode-legea izateko asmoarekin.

Politika publikoen antolaketa orokorra, berdintasun-printzipioaren ikuspuntutik eta genero-ikuspegitik, gauzatu da botere publiko guztien jardute-irizpideak ezarriz, printzipio hori botere publikoetara bildu baita modu aktiboan, esanbidez eta eragingarritasunez; halaber, izaera bereziarekin edo sektorean sektoreko izaerarekin, berdintasunari begira mesedegarriak diren jarraibideak jaso dira politika batzuetan, hala nota, hezkuntza-politikan, osasun-politikan, politika artistiko eta kulturalean, informazio-gizartearen politikan, landa-garapenerako politikan edo etxebizitza-politikan, kirol-politikan, kultura-politikan, lurralde-antolakuntzarako politikan edo garapenerako nazioarteko lankidetzaren politikan.

Esangura horretan, eta Estatuko Administrazio Orokorraren esparruan, oinarrizko tresnak izango dira Aukeraberdintasunaren Plan Estrategikoa; Berdintasunaren Ministerio Arteko

Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la

Batzordea eratzea, koordinazio-ardurak izango dituen; genero-eraginaren gaineko txostenak, horiek nahitaez egin beharko direla lege-arauetan, bai eta ekonomian nahiz gizartean berebiziko garrantzia duten planetan ere; eta berdintasun-printzipioaren eragingarritasunari buruz aldian-aldian egiten diren txosten eta ebaluazioak.

Era berean, nabarmendu behar da legeak esparru orokorra ezarri duela, ekintza positiboak deritzenak garatzeko, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eragingarri hori lortzeko helburuarekin, lido horretatik, botere publiko guztientzako agindua da egitezkoak eta nabariak diren desberdintasun-egoerak kentzea, halakoak ezin direnean zuzendu berdintasun juridikoaren edo berdintasun formalaren printzipioa bakarrik azalduz. Eta ekintza horiek emakumeen mesedetan eskubide desberdina sor dezaketen heinean, kautelak eta baldintzak ezarri dira, halakoen konstituzio-zilegatasuna ziurtatzeko.

Gizartean benetakoa eta eragingarria den berdintasuna lortzeko subjektu publikoen konpromisoa behar da, baina subjektu pribatuen arteko harremanei begira ere berdintasuna irmotasunez sustatu behar da. Ondasunak eta zerbitzuak eskuratzeari buruzko arauketa ere aintzat hartu du legeak, kontratu-askatasun eta -autonomiaren printzipioak elkartzuz emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna suspertzearekin. Halaber, egokitzat jo da enpresa pribatuetan berdintasun eragingarria sustatzeko neurri jakin batzuk ezartzea; horren adibide dira kontratuak egiteko eta diru-laguntza publikoak emateko gaian edo administrazio-kontseiluei begira ezarritakoak.

Legeak arreta berezia jarri du



corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada

desberdintasuna zuzentzeari dagokionez, lan-harremanen esparru berezian. Xedapen batzuen bidez, norberaren, familiaren eta laneko bizitza uztartzeko eskubidea aitortu da, eta emakumeen eta gizonen artean ardurak gehiago hainbanatzea suspertu da familia-betebeharrak hartzeari dagokionez. Arau osoak oinarri hartzen dituen irizpideak dira horiek, eta esparru honetan zehazten dira modu esanguratsuan.

Legeak enpresetan berdintasunaren aldeko neurri zehatzak hartzea sustatu nahi du; halatan, neurri horiek negoziazio kolektiboaren esparruan kokatu ditu, alderdiak izan daitezen, askatasunez eta erantzukizunez, halako neurrien edukia akordatzen dutenak.

Enpleguaren esparru berean, baina ezaugarri propioekin, legeak neurri bereziak jaso ditu, Estatuko Administrazio Orokorreko hautaketa prozesuen eta lanpostuak betetzeko prozesuen inguruan. Edu berean, berdintasunaren proiektzioa hedatzen da segurtasun-indar eta -kidegoetara eta Indar Armatueta.

Hasian hasi, berdintasun eragingarriak gizartean duen norainokoaz arduratuta, ezin da ardura horretatik kanpo geratu partaidetza politikoaren esparrua, dela estatu-mailan, dela autonomia-erkidegoen mailan eta toki-mailan, dela garapenerako nazioarteko lankidetzapolitikaren proiektzioan. Legean orekatutako presentzia edo osaera deitzen den printzipioa jaso da, ziurtatu nahian ardurako organo eta karguetan bi sexuetako pertsonak izango direla, behar besteko kopuruan. Horrela, printzipio hori hauteskundeetarako araubide orokorrean ere aplikagarri egin da, behar besteko malgutasuna duen formula baten aldeko apustua

para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

#### **IV**

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas

eginez, uztartu daitezten Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikuluek eratorritako betekizunak eta konstituzio-testuaren 23. artikuluko sufragio pasiborako eskubidearen betekizunak. Horrenbestez, arlo horretan dauden nazioarteko testurik berrienak bereganatu dira, eta urratsak eman dira, ordezkaritza politikoan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua bermatzeko bidean, helburu nagusia izanik ordezkaritza horren kalitatea hobetzea, eta, horren bidez, gure demokraziarena.

#### **IV**

Legearen egitura osatu dute atariko tituluak, zortzi tituluk, hogeita hamaika xedapen gehigarrik, hamaika xedapen iragankorrek, xedapen indargabetzaile bakarrak eta zortzi azken xedapenek.

Atariko tituluak legearen xedea eta aplikazio-esparrua ezarri ditu.

Lehenengo tituluak, erreferentziazko zuzentarauen aipamenei jarraituz, berdintasunaren inguruko oinarritzko kontzeptu eta kategoria juridikoak definitu ditu; halakoen artean daude zuzeneko eta zeharkako bereizkeria, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, eta ekintza positiboak. Orobat, lehenengo tituluak bereizkeriazko jokabideen ondore juridikoak zehaztu ditu, eta izaera prozesaleko bermeak ezarri ditu, berdintasun-eskubidearen babes judiziala indartzeko.

Bigarren tituluko lehenengo kapituluan botere publikoek berdintasunari begira jarduteko jarraibide orokorrak ezarri dira, zeharkakotasunaren printzipioa definitu da, bai eta printzipio hori arauak egitean, betetzean eta aplikatzean aintzat hartzeko tresnak ere. Halaber, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioa sendotu da, hauteskunde-zerrendetan

electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos

eta botere publikoek egindako izendapenetan, Hauteskundeetarako Legearen xedapen gehigarrietan kasuan kasuko aldarazpenak eginez. Orobat, arautu dira genero-eraginaren txostenak eta berdintasunaren aldeko ekintzen plangintza publikoa; ekintza horiek, Estatuko Administrazio Orokorrean, aukera-berdintasunaren plan estrategiko batean jasoko dira.

Titulu horretako II. kapituluaren politika publikoek hezkuntza-, kultura- eta osasun-arloetan izan beharreko joeraren irizpideak ezarri dira. Horrez gain, sustatu nahi da, emakumeak informazio-gizartean lanean hastea, eta etxebizitza eskuratzeko politika nahiz landa-ingurunea garatzeko politika neurriak biltzea, berdintasuna eragingarria izateko.

III. tituluak jaso ditu komunikabideetan berdintasuna suspertzeko neurriak, erregela bereziak ezarri titulartasun publikoko komunikabideetarako, bai eta bereizkeriazko edukia izan dezakeen publizitatea kontrolatzeko tresnak ere.

IV. tituluaren arduratu da aukera berdinekin lan egiteko eskubideak, neurriak jasoz, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatzeko, enplegua, prestakuntza eta lanbide-aurrerakuntza lortzeko orduan, eta lan-baldintzetan. Gainera, langileen eskubideen artean jaso da sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako babesa, kontuan hartu gabe langile horiek gizonak edo emakumeak diren. Enpresek lan-esparruan berdintasun-printzipioa errespetatzeko duten eginbehar orokorraz gain, modu berezian ezarri da berrehun eta berrogeita hamar langiletik gorako enpreetan berdintasun-planak



cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de

negoziatzeko eginbeharra.

Berdintasun-planek duten garrantziaren ageriko da, berebat, enpresa txiki eta ertainetan halakoak borondatez ezar daitezzen suspertzeko jaso den xedapena.

Emakumeak lan-merkatuan errazago sar daitezzen, xede gisa ezarri da hoherentz egitea, emakumeek enplegua lortzeari eta enpleguari eusteari dagokienez, emakumeen prestakuntza-maila eta lan-merkatuaren eskakizunetara egokitzeko gaitasuna indartuz; esangura horretan, enpleguaren politika aktiboetan, emakumeak bildu ahal izango dira lehentasuna duen biztanle-taldera. Era berean, legeak gizarte- eta lan-neurri zehatzak jaso ditu, legearen xedapen gehigarrietan arautu direnak.

Norberaren, familiaren eta laneko bizitza uztatzea errazteko neurririk berritzaileena aitatasun-baimena da; baimen horrek hamahiru eguneko iraupena izango du, eta erditze anitza dagoenean, hamahiru egun horiek beste bi egun gehiago luzatuko dira, seme edo alaba bakoitzeko, bigarretetik aurrera. Aitaren eskubidea da, banakakoa eta eskusiboa, aitortzen dena aitatasuna biologikoa denean nahiz adopzioa eta familia-harrera dagoenean. Gaur egungo amatasun-baimenari begira ere hobekuntzak egin dira, baimen horren iraupena bi astez luzatu baita, semea edo alaba desgaia denenean; luzatze hori gurasoetarik edonork baliatu ahal izango du.

Hobekuntza horiek egin dira, berebat, langile autonomoei eta Gizarte Segurantzako beste araubide berezi batzuetako langileei begira.

Legezko zaintzarengatik lanaldia murriztearen inguruan, batetik, adingabearen gehieneko adinari dagokionez, luzatu egin da

seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos

murrizketarako eskubidea ematen duen adina, sei urtetik zortzi urtera igaroz, eta, bestetik, murrizketa horren gutxieneko muga murriztu da, lanaldiaren zortzirenera. Halaber, borondatezko eszedentziaren gutxieneko iraupena lau hilabetera murriztu da, eta bi urtetik lau urtera igo ahaideak zaintzeko eszedentziaren gehieneko iraupena. Semea edo alaba zaintzearen ondoriozko eszedentzia edo ahaideak zaintzearen ondoriozkoa zatika izateko aukera aitortu da.

Era berean, bereizkeriarik ezaren gaiaren inguruko arau-hausteak nahiz zehapenak eta kontrol-mekanismoak egokitu dira, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren egitekoa indartu da. Esparru horretan, erabat berritzailea da, zehapen erantsien orde berdintasun-planak ezartzeko aukera.

Lan-arloko aldarazpenek berrikuntza batzuk eragin dituzte Gizarte Segurantzaren arloan, legearen xedapen gehigarrietan jaso direnak. Berrikuntza horien artean bereziki nabarmendu behar dira, dela amatasunaren ondoriozko prestazioa jaso ahal izateko aurretiazko kotizazio-betekizunak malgutzea, betekizun horiek egiaztatzen ez dituzten emakume langileentzat, arrazoi berberean oinarrituta, dela sorospen berri bat aitortzea, dela aitatasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa sortzea.

V. tituluaren I. kapituluaren arautu da berdintasun-printzipioa enplegu publikoari begira, berdintasunaren alde jarduteko irizpide orokorrak ezarri Administrazio publiko guztientzako. Bestalde, II. kapituluaren emakumeen eta gizonen presentzia orekatua arautu da, Estatuko Administrazio Orokorreko zuzendaritza-organismoetarako

de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad.

Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de

izendapenei dagokienez; presentzia orekatu hori izan behar da, baita ere, langileak hautatu eta baloratzeko organoei dagokionez eta kide anitzeko organoetako, komiteetako eta Administrazioak zein enpresetako kapitalean parte hartu eta enpresa horietako administrazio-kontseiluetako kideak izendatzeari dagokienez. Titulu horretako III. kapituluak enpleguko berdintasun-neurriez dihardu, Estatuko Administrazio Orokorraren esparruan, sektore pribatuko lan-harremanei begira ezarritakoaren ildo beretik; eta, bereziki, agindu da sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurka jarduteko protokoloa onestea.

IV eta V. kapituluek modu berezian arautu dute berdintasun-printzipioarekiko errespetua Indar Armatuetan eta estatuko segurtasun-indar eta -kidegoetan.

Legearen VI. tituluak tratu-berdintasunaz dihardu, ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean, aseguruai aipamen berezia eginez.

VII. tituluak jaso du enpresek gizarte-erantzukizuneko ekintzak borondatez gauzatzeko aukera berdintasun-arloan; halaber, halako ekintzak hitzartu ahal dira langileen ordezkariekin, kontsumitzaileen erakundeekin, berdintasuna defendatzeko elkarteekin edo berdintasun-antolakundeekin. Bereziki, ekintza horien erabilera publizitate-helburuekin arautu da.

Titulu horretan, eta gizarte-erantzukizun korporatiboaren esparruan, ezarri da merkataritzako sozietateetako administrazio-kontseiluetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua suspertu behar dela, eta horretarako arrazoizko epea eman da. Neurri horren xedea da kontseilariak sartzeko irizpide nagusia izatea

consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas

lanbide-talentua eta -etekina; izan ere, prozesuan inpartzialtasunaren irizpidea nagusitzeko, sexua ez da oztopoa izan behar hautatze-inguruabar gisa.

Legearen VIII. tituluak antolaketari buruzko xedapenak jaso ditu, Emakumeen eta Gizonen Arteko Berdintasunaren Ministerio Arteko Batzordea eta ministerio bakoitzean berdintasun-unitateak eratuz. Horrez landa, legeak emakumearen partaidetza-kontseilua eratu du; organo hori kide anitzekoa izango da, gai horietan instituzio-partaidetzarako bidea izanik.

Arestian azaldu bezala, xedapen gehigarriek jaso dituzte indarrean dauden legeetako manuen aldarazpen desberdinak, aldarazpenok beharrezkoak diren heinean, manu horiek lege honek eratorritako eskakizun eta xedapenetara egokitu daitezten. Antolamenduaren aldarazpen horiekin batera, arauketa bereziak ere jaso dira, osaera edo presentzia orekatuaren printzipioa definitzeko; informazio-gizartearen arloan funts bat sortzeko; deuseztasun-kasu berriak ezartzeko, lan-harremanen zenbait azkentzeri begira; Emakumearen Institutua izendatzeko, transposizioa behar duten zuzentarauen ondoretarako.

Xedapen iragankorrek ezarri dute legearen zenbait alderi behin-behinean aplikatu beharreko araubidea; alde horien artean daude izendapenak eta prozedurak, jazarpenaren prebentzio-neurriak Estatuko Administrazio Orokorrean, berdintasun-arloko enpresa-bereizgarria, hilkortasunaren eta bizirik irautearen taulak, amatasunaren eta aitatasunaren ondoriozko eskubide berriak, hauteskunde-zerrenden osaera

electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

## **TÍTULO PRELIMINAR**

### **Objeto y ámbito de la Ley**

#### **Artículo 1. Objeto de la Ley.**

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de

orekatua. Halaber, xedapen iragankorrek ezarri dute hitzarmen kolektibo berrien negoziatioari behin-behinean aplikatu beharreko araubidea.

Azken xedapenek legearen izaera, legearen konstituzio-oinarria eta legeak Europako Erkidegoko antolamenduarekin dituen harremanak aipatzen dituzte, erregelamendu bidezko garapenerako gaitzen dute, legea indarrean jartzeko datak ezartzen dituzte eta berdintasun-arloan negoziatio kolektiboaren emaitzak ebaluatzeko agindua ezarri dute.

## **ATARIKO TITULUA**

### **Legearen xedea eta esparrua**

#### **1. artikulua. Legearen xedea.**

1. Emakumeak eta gizonak berdinak dira giza duintasunari begira, eta berdinak dira eskubide eta betebeharrei begira. Legearen xedea da tratu- eta aukera-berdintasunaren eskubidea eragingarri egitea emakumeen eta gizonen artean, batez ere, emakumearen bereizkeria ezabatuz, emakumearen inguruabarrak eta egoera gorabehera, bizitzako edozein esparrutan, eta, bereziki, politika-, lan-ekonomia-, gizarte-, nahiz kultura-esparruetan eta esparru zibilean, Konstituzioaren 9.2 eta 14. artikulua garatuz, gizarte demokratikoago, zuzenago eta solidarioagoa lortzeko.

2. Ondore horietarako, legeak botere publikoen jardute-printzipioak ezarri ditu, pertsona fisiko eta juridikoen eskubide eta eginbeharrak arautu ditu, azken horiek publikoak edo pribatuak diren kontuan hartu gabe, eta sektore publiko eta pribatuetan sexuan oinarritutako bereizkeria era guztiak ezabatu eta zuzentzeko neurriak jaso ditu.

#### **2. artikulua. Aplikazio-esparrua.**

1. Pertsona guztiek izango dituzte tratu-berdintasunaren printzipioak eta



igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

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

## **TÍTULO PRIMERO**

### **El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación**

#### **Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

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

#### **Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.**

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

#### **Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación

sexuan oinarritutako bereizkeriaren debekuak ondorioztatutako eskubideak.

2. Lege honetan ezarritako betebeharrak Espainiako lurraldean dagoen edo jarduten duen pertsona orori aplikatuko zaio, pertsona hori fisikoa nahiz juridikoa izan, eta horren naziotasuna, egoitza edo bizilekua edozein dela.

## **LEHENENGO TITULUA**

### **Berdintasun-printzipioa eta bereizkeriaren aurkako babesa**

#### **3. artikulua. Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa.**

Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioak berarekin dakar sexuan oinarritutako bereizkeriarik eza, bereizkeria hori zuzeneko nahiz zeharkakoa izatea gorabehera, eta, bereziki, amatasun-egoeraren, familia-betebeharrak hartzearen eta egoera zibilaren ondoriozkoa.

#### **4. artikulua. Berdintasun-printzipioa arauen interpretazio eta aplikaziora barneratzea.**

Emakumeen eta gizonen arteko tratu-eta aukera-berdintasuna antolamendu juridikoa eratzen duen printzipioa da; hori dela eta, arau juridikoen interpretazio eta aplikaziora bildu eta kontuan hartzekoa izango da.

#### **5. artikulua. Tratu- eta aukera-berdintasuna, dela enplegua lortzean, prestakuntzan eta lanbide-aurrerakuntzan, dela lan-baldintzetan.**

Emakumeen eta gizonen arteko tratu-eta aukera-berdintasunaren printzipioa, enplegu pribatuaren nahiz enplegu publikoaren esparruan aplikagarri dena, bermatuko da, arautegi aplikagarrian ezarritakoaren arabera, enplegua lortzeko orduan, baita beregaineko lanaren kasuan ere; lanbide-

profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### **Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.**

1. Se considera 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.
2. Se considera 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente,

prestakuntzan, lanbide-aurrerakuntzan, lan-baldintzetan, horien artean direla ordainsarien eta kaleratzeen ingurukoak; eta sindikatuen nahiz enpresaburuen erakundeetan afiliatu eta parte hartzean, edo beste edozein erakundetan, baldin eta erakunde horietako kideek lanbide jakin bat gauzaten badute, baita zerbitzua kideek eurek ematen dutenean ere.

Enplegua lortzeari dagokionez, horretara biltzen dela behar besteko prestakuntza lortzea ere, ez da bereizkeria izango, sexuarekin zerikusia duen ezaugarria, baldin eta, kasuan kasuko lanbide-jardueraren izaera edo jarduera hori gauzatzeko ingurua dela bide, ezaugarri hori oinarrizkoa eta erabakigarria bada lanbide-betekizun gisa. Horrez gain, tratu-berdintasunaren xedea legitimoa izan beharko da, eta lanbide-betekizuna proportzionala.

#### **6. artikulua. Zuzeneko eta zeharkako bereizkeria.**

1. Sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria da, antzeko egoera batean, sexuaren ondorioz, pertsona batek, beste batekin alderatuta, tratu ez hain mesedegarria jasatea, jasan izana edo jasateko arriskua izatea.
2. Sexuan oinarritutako zeharkako bereizkeria da, itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo eginera batek sexu jakin bateko pertsonentzat desabantaila jakin bat ekartzea beste sexuko pertsoneri begira, non xedapen, irizpide edo eginera horiek modu objektiboan justifikatzen ez diren, xede legitimo batekin, betiere, xede horiek lortzeko bideak beharrezkoak eta egokiak izanda.
3. Nolanahi ere, bereizkeriatzat joko da zuzeneko nahiz zeharkako bereizkeria egiteko agindu oro, sexuan

por razón de sexo.

### **Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### **Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia,

oinarritzeagatik.

### **7. artikulua. Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.**

1. Zigor-kodean ezarritakoari kalterik egin gabe, lege honen ondoretarako, sexu-jazarpena da sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, apalesgarria edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean.

2. Sexuan oinarritutako jazarpena da pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia duen edozein jokabide, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, apalesgarria eta ofentsakoa den ingurua sortzea.

3. Edozein kasutan, bereizkeriatzat joko dira sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena.

4. Sexuan oinarritutako bereizkeriatzat joko da, halaber, eskubide bat edo eskubide-igurikimen bat eskuratzeko, aldeztatik egoera jakin bat onartu behar izatea, egoera horrek berarekin dakarrenean sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.

### **8. artikulua. Bereizkeria, haurdunaldiarengatik edo amatasunarengatik.**

Sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria da emakume bati tratu kaltegarria ematea haurdunaldiarengatik edo amatasunarengatik.

### **9. artikulua. Ukigabetasuna errepresalien aurrean.**

Halaber, sexuan oinarritutako bereizkeria izango da pertsona baten aurkako edozein tratu edo ondore negatibo, halakoak gauzatzen badira pertsona horrek edozein motatako kexa, erreklamazio, salaketa, demanda

demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### **Artículo 11. Acciones positivas.**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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

#### **Artículo 12. Tutela judicial efectiva.**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la

edo errekurtsua aurkezteagatik, bere pertsonaren aurkako bereizkeria eragozteko eta emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa eragingarritasunez betetzea eskatzeko.

#### **10. artikulua. Bereizkeriazko jokabideen ondore juridikoak.**

Negozio juridikoetan, sexuan oinarritutako bereizkeria diren edo sortzen duten egintza eta klausulak deusezak eta ondorerik gabekoak izango dira, eta halakoek sorraraziko dituzte, benetakoak, eragingarriak eta proportzionalak diren konponketen edo kalte-ordainen sistema baten bidez, bai eta, hala denean, bereizkeriazko jokabideak gauzatzea prebenitzeko zehapen-sistema eragingarri eta disuazio-izaerakoaren bidez.

#### **11. artikulua. Ekintza positiboak.**

1. Konstituzioan jaso den berdintasun-eskubidea eragingarri egiteko helburuarekin, botere publikoek neurri bereziak hartuko dituzte emakumeen mesedetan, gizonei begira egitezko desberdintasun-egoera nabariak zuzentzeko. Halako neurriak, aplikagarri izango direnak egoera horiek iraun bitartean, zentzuzkoak eta proportzionalak izan beharko dira, kasu bakoitzean lortu nahi den helburuari dagokionez.

2. Pertsona fisiko eta pertsona juridiko pribatuek ere hartu ahal izango dituzte halako neurriak, lege honetan ezarritakoaren arabera.

#### **12. artikulua. Babes judicial eragingarria**

1. Edonork eskatu ahal izango die auzitegiei emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako eskubidea babestea, Konstituzioaren 53.2 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritz; ustez zein harremanetan gauzatu bereizkeria eta harreman horiek amaitu

discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### **Artículo 13. Prueba.**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

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

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

## **TÍTULO II**

### **Políticas públicas para la igualdad**

#### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **PRINCIPIOS GENERALES**

### **Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.**

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

ondoren ere eskatu ahal izango da babesa.

2. Eskubide hori defendatzeko prozesu zibiletan, lan-arlokoetan eta administrazioarekiko auzibide-prozesuetan, parte hartzeko gaitasuna eta legitimazioa izango dute interes legitimodun pertsona fisiko eta juridikoek, prozesu horien legeek zehaztuko dituztenek.

3. Jazarpena jasan duen pertsonak baino ez du legitimaziorik izango, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko auzietan.

### **13. artikulua. Froga.**

1. Prozesu-legeekin bat etorritz, prozedura batean alderdi auzi-jartzailearen alegazioak bereizkeriazko jardueretan oinarritzen direnean, prozedura horretako pertsona demandatuak frogatu beharko du hartutako neurriak bereizkeriarik gabekoak eta proportzionalak direla.

Aurreko lerrokadan xedatutakoaren ondoreetarako, organo judizialak, alderdiek hala eskatuta, eskatu ahal izango du, erabilgarria eta egokia dela uste badu, antolakunde publiko eskudunen txosten edo irizpena.

2. Aurreko paragrafoan ezarritakoa ez zaie aplikatuko prozesu penalei.

## **II. TITULUA**

### **Berdintasunerako politika publikoak**

#### **LEHENENGO KAPITULUA**

#### **PRINTZIPIO OROKORRAK**

### **14. artikulua. Botere publikoen jardute-irizpide orokorrak.**

Lege honen helburuetarako, botere publikoen jardute-irizpide orokorrak izango dira:

1. Konpromisoa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko konstituzio-eskubidearen



2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la

eragingarritasunari dagokionez.

2. Tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa barneratzea, ekonomia-, lan-, gizarte-, nahiz kultura-politiketara eta politika artistikoetara, lan-arloko bereizketak saihestu eta ordainsarien inguruko bereizketak ezabatzeko helburuarekin, eta indartzea emakume enpresaburuen gehikuntza, esparru guztietan, politika guztiak kontuan hartuta, eta emakumeek egindako lanaren balioa, etxeko lanarena barne.
3. Administrazio publiko desberdinen arteko elkarlana eta lankidetzeta, tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa aplikatzean.
4. Emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua hauteskunde-zerrendetan eta erabakiak hartu behar direnean.
5. Genero-indarkeria, familia-indarkeria eta sexu-jazarpen nahiz sexuan oinarritutako jazarpen era guztiak ezabatzeko behar diren neurriak hartzea.
6. Kontuan hartzea ahulezia berezia duten kolektiboetako emakumeen zailtasun zehatzak; emakume horien artean daude gutxiengoetara bildutako emakumeak, emakume emigranteak, haurrak, desgai diren emakumeak, adineko emakumeak, emakume alargunak eta genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak. Orobat, botere publikoek ekintza positiboko neurriak hartu ahal izango dituzte emakume horiei begira.
7. Amatasun-egoera babestea, arreta berezia jarriz, gizarteak beregana ditzan haurdunaldiaren, erditzearen eta edoskialdiaren ondoreak.
8. Emakumeen eta gizonen artean lana, norberaren bizitza eta familia-bizitza uztartzea ziurtatzen duten neurriak ezartzea, bai eta etxeko zereginak gauzatzean nahiz familiari arreta eskaintzean bi-bien ardua

familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

#### **Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

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

#### **Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.**

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

#### **Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.**

El Gobierno, en las materias que sean

suspertzea ere.

9. Administrazio publiko desberdinak eta gizarte-eragileak, emakumeen elkarteak eta bestelako erakunde pribatuak elkarlanean aritzeko tresnak suspertzea.

10. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren eragingarritasuna suspertzea subjektu pribatuen arteko harremanetan.

11. Administrazio-esparruan sexista ez den hizkera ezartzea, eta hizkera hori suspertzea harreman sozial, kultural eta artistiko guztietan.

12. Artikulu honetan aipatu puntu guztiak modu berean sustatu eta barneratuko dira Espainiak garapenerako nazioarteko lankidetzan duen politikan.

#### **15. artikulua. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren zeharkakotasuna.**

Emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunaren printzipioa kontuan hartuko da botere publiko guztien jardunean, zeharkakotasun-izaerarekin Administrazio publikoek printzipio hori modu aktiboan barneratuko dute, euren arau-xedapenak ematean nahiz betetzean, esparru guztietako politika publikoak zehaztu eta horien inguruko aurrekontuak egitean, eta euren jardura guztiak garatzean.

#### **16. artikulua. Botere publikoek egindako izendapenak.**

Botere publikoek ahaleginak egingo dituzte, ardurako karguetarako egin behar dituzten izendapenetan emakumeen eta gizonen arteko presentzia orekatuaren printzipioa betetzeko.

#### **17. artikulua. Aukera-berdintasunaren Plan Estrategikoa.**

Gobernuak, estatuaren eskumenekoak

de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

#### **Artículo 18. Informe periódico.**

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

#### **Artículo 19. Informes de impacto de género.**

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

#### **Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.**

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a

diren gaitan, aldizkakotasunez onetsiko du Aukera-berdintasunaren Plan Estrategikoa; plan horretara neurriak bilduko dira, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortu eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzeko xedea lortzeko.

#### **18. artikulua. Aldizkako txostena.**

Erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera, Gobernuak aldizkako txosten bat egingo du, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren eragingarritasunari begira gauzatutako jardueren inguruan. Gorte Nagusiei emango zaie txosten horren berri.

#### **19. artikulua. Genero-eraginaren txostenak.**

Izaera orokorreko xedapen-proiektuak eta berebiziko garrantzia duten plan ekonomiko, sozial, kultural eta artistikoak, Ministroen Kontseiluak onetsi behar dituzte, txosten bat izan beharko dute generoan oinarritutako eraginari buruz.

#### **20. artikulua. Estatistiken eta ikerketen egokitzapena.**

Lege honetako xedapenak eragingarriak izan daitezten, eta genero-ikuspegia botere publikoen ohiko jardueran eragingarritasunez barneratu dadin, botere publikoek hurrengoak egin beharko dituzte euren azterketa eta estatistikak gauzatzean:

- a) Sexu-aldagaia sistematikotasunez sartzea estatistiketan, inkestetan eta egiten dituzten datu-bilketetan.
- b) Estatistika-eragiketetan adierazle berriak sartzea, ahalbidetuko dutenak hobeto ezagutzea emakumeen eta gizonen desberdintasunak, balore, eginkizun, egoera, baldintza, asmo eta beharrianei dagokienez; halakoak zelan azaleratzen diren; eta aztertu beharreko errealitatean halakoek duten

analizar.

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

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

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

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

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

### **Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones Públicas.**

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

eragina.

c) Beharrezko adierazleak eta mekanismoak diseinatu eta sartzea, ahalbidetuko dutenak, Administrazio publikoek zein esparrutan esku hartu eta esparru horietan askotariko bereizkeria-egoerak sortzen dituzten beste aldagai batzuen berri izatea.

d) Behar besteko edukia duten laginak gauzatzea, sartutako aldagai desberdinak sexu-aldagaiaren arabera erabili eta aztertu ahal izateko.

e) Euren eskuetan dituzten datuak erabiltzea, Administrazioak zein esparrutan esku hartu eta esparru horietan jakin dadin emakumeek eta gizonen dituzten egoera, baldintza, asmo eta beharrian desberdinak.

f) Eginda dauden estatistiketako definizioak aztertu eta, hala denean, egokitu, hori lagungarri izan dadin, emakumeen lana aitortu eta baloratzeko, eta emakumeen zenbait kolektiboren gaineko estereotipo negatiboa saihesteko.

Salbuespenez, eta organo eskudunak onetsitako txosten ziodunaren bidez, justifikatu ahal izango da zehaztu berri diren betebeharretarik baten bat ez betetzea.

### **21. artikulua. Administrazio publikoen arteko elkarlana.**

1. Estatuko Administrazio Orokorra eta autonomia-erkidegoetako Administrazioak lankidetzan arituko dira, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-eskubidea euren eskumenetan barneratzeko eta, batik bat, euren jardueren plangintzetan. Xede horrekin, Emakumearen Sektoreko Konferentzian batera jarduteko plan eta programak onetsi ahal izango dira.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

#### **Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos.**

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

### **CAPÍTULO II**

#### **ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD**

#### **Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.**

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

#### **Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.**

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de

2. Toki-erakundeek berdintasun-eskubidea barneratuko dute euren eskumenak gauzatzean, eta, horretarako, elkarlanean arituko dira gainerako Administrazio publikoekin.

#### **22. artikulua. Denbora-tarteen plangintza modu zuzenean egiteko ekintzak.**

Emakumeen eta gizonen artean denbora-tarteak modu zuzenean banatzeko helburuarekin, toki-korporazioek hiriko denbora-tarteak antolatzeke udal-planak egin ahal izango dituzte. Autonomia-erkidegoen eskumenei kalterik egin gabe, estatuak laguntza teknikoa eman ahal izango die halako planak egiteko.

### **II. KAPITULUA**

#### **BERDINTASUNERAKO ADMINISTRAZIO-EKINTZA**

#### **23. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako hezkuntza.**

Hezkuntza-sistemak bere helburuen artean izango du ikasleak heztea, oinarritzko eskubide eta askatasunak errespetatzeko, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna errespetatzeko.

Era berean, hezkuntza-sistemak kalitate-printzipioen artean izango ditu emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarria eragozten duten oztopoak ezabatzea eta batzuen zein besteen artean berdintasun osoa suspertzea.

#### **24. artikulua. Berdintasun-printzipioa hezkuntza-politikan barneratzea.**

1. Hezkuntza-administrazioek emakumei eta gizoni hezkuntzarako eskubide bera bermatuko diete, tratu-berdintasunaren printzipioa modu aktiboan barneratuz, hezkuntza-helburu nahiz -jardueretan, eta emakumeen eta



trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

### **Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.**

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas

gizonen artean desberdintasunak sortzea saihestuz, jokabide sexistengatik edo halakoekin zerikusia duten gizarte-estereotipoengatik.

2. Hezkuntza-administrazioek, euren eskumenen esparruan, helburu horri begira, hurrengo jarduerak gauzatuko dituzte:

a) Emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren inguruan arreta berezia jartzea, curriculumetan eta hezkuntza-etapa guztietan.

b) Jokabide nahiz eduki sexistak eta emakumeen eta gizonen artean bereizkeria sortzen duten estereotipoak ezabatzea eta ezatea, batez ere, testu-liburuetan eta hezkuntza-materialetan.

c) Berdintasun-printzipioari buruzko ikasketa eta aplikazioa barneratzea irakasleen hasierako prestakuntzarako nahiz prestakuntza iraunkorrerako ikastaro eta programetan.

d) Emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea, irakaskuntza-zentroetako kontrol- eta gobernu-organoetan.

e) Lankidetzan aritzea gainerako hezkuntza-administrazioekin, proiektuak eta programak garatzeko, xede dutenak hezkuntza-erkidegoko pertsonen artean suspertzea baterako hezkuntzari eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarriari buruzko printzipioen ezagutza eta zabalkundea.

f) Hezkuntza-neurriak ezartzea, historian zehar emakumearen egitekoa aitortu eta irakastea xede dutenak.

### **25. artikulua. Berdintasuna goi-mailako hezkuntzaren esparruan.**

1. Goi-mailako hezkuntzan, Administrazio publikoek, euren

en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

- a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La creación de postgrados específicos.
- c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

#### **Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual**

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

- a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
- b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
- c) Promover la presencia equilibrada de

eskumenak gauzatzean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren esanahiari eta norainokoari buruzko irakaskuntza eta ikerketa suspertuko dituzte.

2. Bereziki, eta helburu horrekin, Administrazio publikoek hurrengoak sustatuko dituzte:

- a) Ikasketa-planetan, bidezkoa denean, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arloko irakaspenak sartzea.
- b) Graduatu-ondoko bereziak sortzea.
- c) Gaietan espezializatutako ikasketak eta ikerketak egitea.

#### **26. artikulua. Berdintasuna, sorkuntza eta ekoizpen artistiko nahiz intelektualaren esparruan.**

1. Agintari publikoek, euren eskumenen esparruan, zainduko dute emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunaren printzipioa eragingarri izatea, sorkuntza eta ekoizpen artistiko nahiz intelektualari eta hori hedatzeari lotutako edozein aldetan.

2. Zuzenean edo zeharka, kultura-kudeaketaren sistema egituratzen duten antolakunde, agentzia, erakunde eta Administrazio publikoetako gainerako egiturek hurrengo jarduerak gauzatuko dituzte:

- a) Kulturaren emakumeen sustapen bereziaren alde egiteko ekimenak izatea, eta emakumeen bereizkeria, egiturazkoa edota difusoa, borrokatzea.
- b) Emakumearen sorkuntza eta ekoizpen artistiko eta intelektuala laguntzeko politika aktiboak; politika horiek oinarrituko dira izaera ekonomikodun pizgarrietan, aukera-berdintasun eragingarrirako baldintzak sortzeko helburuarekin.
- c) Eskaintza artistiko eta kultural

mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

### **Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.**

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso,

publikoari dagokionez, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea.

d) Organigrama artistiko eta kulturalen dauden organoetan, halakoak kontsultakoak, zientifikoak nahiz erabaki-hartzaileak izatea gorabehera, ordezkaritza orekatua errespetatu eta bermatzea.

e) Emakumeen sorkuntza eta ekoizpen artistiko eta intelektualari begira ekintza positiboko neurriak hartzea, nazio-mailako nahiz nazioarteko elkartruke kultural, intelektual eta artistikoa ahalbidetuz, eta hitzarmenak sinatzea antolakunde eskudunekin.

f) Orokorrean, eta lege honen 11. artikulua babesean, emakumeen ekoizpen eta sorkuntza intelektual, artistiko nahiz kulturalaren inguruko desberdintasun-egoera guztiak zuzentzeko beharrezko ekintza positibo guztiak.

### **27. artikulua. Berdintasun-printzipioa osasun-politikan barneratzea.**

1. Osasun-politika, -estrategia eta -programak azaldu, garatu eta ebaluatzen direnean, horietara barneratuko dira emakumeen eta gizonen beharrezko desberdinak eta beharrezko horiei behar bezala aurre egiteko neurriak.

2. Hezkuntza-administrazioek emakumei eta gizonei osasunerako eskubide bera bermatuko die, tratu-berdintasunaren printzipioa modu aktiboan barneratuz, osasun-helburu nahiz -jardueretan, eta emakumeen eta gizonen artean bereizkeriak sortzea saihestuz, desberdintasun biologikoengatik edo halakoekin zerikusia duten gizarte-estereotipoengatik.

3. Administrazio publikoek, osasun-zerbitzuen eta kasuan kasuko organo eskudunen bidez, hurrengo jarduerak

desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

- a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.
- b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
- c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.
- e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

#### **Artículo 28. Sociedad de la información.**

1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva

gauzatuko dituzte, aukeraber dintasunaren printzipioarekin bat etorritz:

- a) Osasun-hezkuntzako ekintzetan, emakumeen osasuna modu berezian sustatzeko eta emakumeen bereizkeria prebenitzeko helburua duten ekimenei modu sistematikoan ekitea.
- b) Ikerketa zientifikoa suspertzea, ikerketa horrek oinarri dituen emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak, osasuna babesteko orduan, batik bat, osasunbideetara jotzeari eta esfortzu diagnostiko nahiz terapeutikoari dagokienez, hala saiakuntza klinikoan nola sorospensaiakuntzan.
- c) Laneko osasuna babestean, sustatzean eta hobetzean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena kontuan hartzea.
- d) Berdintasun-printzipioa barneratzea osasun-arloko erakundeentzat zerbitzuak ematen dituzten langileen prestakuntzan, batez ere, langile horien gaitasuna bermatzeko, genero-indarkeriazko egoerak detektatu ditzaten eta egoera horietaz arduratu daitezen.
- e) Osasunaren Sistema Nazionaleko zuzendaritza-postuetan eta lanbide-ardurako postuetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izatea.
- f) Erregistroetako, inkestetako, estatistiketako edo mediku- nahiz osasun-informazioari buruzko beste sistema batzuetako datuak lortzea eta tratatzea, ahal izanez gero, datu horiek guztiak sexuaren arabera bananduz.

#### **28. artikulua. Informazio-gizartea**

1. Informazio-gizartea garatzeko programa publiko guztiek barneratuko dute emakumeen eta gizonen arteko

consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.

3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.

4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

#### **Artículo 29. Deportes.**

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

#### **Artículo 30. Desarrollo rural.**

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la

aukera-berdintasunaren printzipioa, eragingarritasunez kontuan har dadin, programok diseinatzean nahiz betetzean.

2. Gobernuak sustatuko du emakumeak erabat sartzea informazio-gizartean, programa bereziak garatuz, bereziki, informazio- eta komunikabide-teknologiak eskuratu eta horiei begira prestatzeko; programa horietara bilduko dira bazterketa-arriskua duten kolektiboak eta landa-esparruko kolektiboak.

3. Gobernuak informazio-gizartearen esparruan emakumeek sortutako edukiak sustatuko ditu.

4. Informazio- eta komunikabide-teknologiaren esparruan, oso-osoan edo zati batean diru publikoarekin ordaindutako proiektuetan berrmatuko da hizkera eta edukia sexistak ez izatea.

#### **29. artikulua. Kirolak.**

1. Kirola garatzeko programa publiko guztiek barneratuko dute emakumeen eta gizonen artean benetakoa eta eragingarria den berdintasunaren printzipioa, eragingarritasunez kontuan har dadin, programok diseinatzean nahiz betetzean.

2. Gobernuak emakumeen kirola sustatuko du, eta ahaleginak egingo ditu emakumeek eragingarritasunez parte har dezaten kirol-mota gehiagotan; horretarako, programa bereziak garatuko ditu bizitzako garai eta maila desberdinetan, baita ardurako eta erabakiak hartzeko mailetan ere.

#### **30. artikulua. Landa-garapena.**

1. Nekazaritzako sektorean emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eragingarria izan dadin, Nekazaritza, Arrantza eta Elikadura Ministerioak eta Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioak baterako



titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.

4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.

5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

### **Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.**

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán

titulartasunaren erakunde juridikoa garatuko dute, erabat aitortu daitezen emakumeen eskubideak nekazaritzako sektorean, Gizarte Segurantzaren kasuan kasuko babesa eta lana.

2. Landa-ingurunea garatzeko jardueretara bilduko dira emakumeen hezkuntza- eta prestakuntza-maila hobetzeko ekintzak, eta, bereziki, emakumea lan-merkatuan eta enpresetako nahiz elkarteetako zuzendaritza-organoetan sartzea ahalbidetzen duten ekintzak.

3. Administrazio publikoek lan-jarduera berriak sustatuko dituzte, emakumeen lana ahalbidetuko dutenak landa-esparruan.

4. Administrazio publikoek gizarte-zerbitzuen sare baten garapena sustatuko dute, adingabekoez, adinekoez eta mendekotasuna dutenez arduratzeko, laneko, familiako eta norberaren bizitza uztartzeko neurri gisa, landa-esparruko gizon eta emakumeei dagokienez.

5. Botere publikoek aukera-berdintasuna suspertuko dute, informazio- eta komunikabide-teknologiak eskuratzeko orduan, landa-esparruko emakumeari zuzendutako politika eta jarduerak erabiliz eta teknologia horien ordeko konponbideak aplikatuz, halako teknologiak heltzen ez diren tokietan.

### **31. artikulua. Hirigintza, lurralde-antolaketa eta etxebizitzako politikak.**

1. Administrazio publikoetako politika eta planek, etxebizitza eskuratzeko gaian, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna eragingarria izateko neurriak barneratuko dituzte.

Edu berean, hirigintzako eta lurralde-antolaketa politikak kontuan hartuko

en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, 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 la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

### **Artículo 32. Política española de cooperación para el desarrollo.**

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a

dituzte gizarte-talde desberdinen eta familia-egitura desberdinen beharrianak, eta ahalbidetuko dute berdintasun-baldintzetan jotzea hirigintzako zerbitzu eta azpiegiturretara.

2. Gobernuak, bere eskumenen esparruan, suspertuko du beharrian-egoeran edo baztertuak izateko arriskuan dauden emakumeek, eta genero-indarkeriaren biktima izan diren emakumeek etxebizitza eskuratzea, bereziki, emakume horiek, kasu batean zein bestean, adingabeko seme-alabak dituztenean euren ardurapean bakarrik.

3. Administrazio publikoek, hiria diseinatzean, hirigintzako politiketan eta hirigintza-plangintza zehaztu nahiz betetzean, kontuan hartuko dute genero-ikuspegia; horretarako, bereziki, herritarren partaidetza eta gardentasuna suspertu eta ahalbidetzeko mekanismoak eta tresnak erabiliko dituzte.

### **32. artikulua. Espainiako politika, garapenerako lankidetzan.**

1. Espainiak garapenerako lankidetzari begira dituen politikek, planek, plangintza estrategikoko agiriek, halakoak sektorekoak nahiz geografikoak izan, eta plangintza operatiborako lanabesek emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa barneratuko dute, euren lehentasunen arteko osagai gisa, eta horiek guztiek, euren edukiei dagokienez, lehentasunezko tratamendua izango dute, zeharkakoa eta berezia, neurri zehatzak jasoko baitituzte, Espainiak garapenerako lankidetzan berdintasun eragingarriari dagokionez lortutako emaitzen jarraipena eta ebaluazioa egiteko.

2. Halaber, Espainiaren lankidetzarako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko sektore-estrategia gauzatuko da, aldian-aldian

partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

### **Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

### **Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.**

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas

eguneratuko dena, aurreko prozesuetan izandako lorpenak eta ikasitako irakaspenak abiapuntu.

3. Espainiako Administrazioak ezari- ezarian eta epe laburrean ezarriko du prozesu bat, kudeaketa-maila guztietan eragingarritasunez barneratzeko berdintasun-printzipioa eta garatzen ari den genero-ikuspegia (GED). Horren bidez lortu nahi da emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko sektore-estrategiaren aplikazioa ahalbidetu eta eragingarri egitea, Espainiako lankidetzaren jardunean zeharkakotasunez aritzeko jardura bereziak aintzat hartzea, eta ekintza positiboko neurriak sustatzea, berdintasun-printzipioa ezartzeko unean aldaketa garrantzitsuak ahalbidetuko dituztenak, Administrazioaren baitan eta Espainiaren lankidetzara garatzeko aginduan.

### **33. artikulua. Administrazio publikoetako kontratuak.**

Administrazio publikoek, euren eskumenen esparruan, kontratazio- organoen bidez, eta egiten dituzten kontratuak betetzeari dagokionez, baldintza bereziak ezarri ahal izango dituzte, lan-merkatuan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburuarekin, sektore publikoko kontratuen legerian ezarritakoarekin bat etorriz.

### **34. artikulua. Estatuko Administrazio Orokorreko kontratuak.**

1. Urtero, berdintasun-politikek lan-merkatuan duten bilakaera eta eragina aintzat hartuta, Ministroen Kontseiluak Estatuko Administrazio Orokorreko eta horren antolakunde publikoetako kontratuak zehaztuko ditu; kontratu horiek, betearazpen-baldintzen artean, nahitaez jasoko dituzte lan-merkatuan

tendientes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior 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.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

### **Artículo 35. Subvenciones públicas**

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de

emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarria sustatzeko neurriak, sektore publikoko kontratuen legerian ezarritakoarekin bat etorriz.

Aurreko lerrokadak aipatu akordioan ezarri ahal izango dira, hala denean, agirietan jaso beharko diren baldintzen ezaugarriak, kontuan hartuz kontratuen izaera eta zerbitzuak emateko jardueraren sektorea.

2. Kontratazio-organoek administrazio-klausula zehatzen agirietan ezarri ahal izango dute kontratuak adjudikatzean lehentasuna ematea, kaudimen teknikoa edo lanbide-kaudimena egiaztatzeko unean, aurreko lerrokadako jarraibideak betetzen dituzten enpresen proposamenei, baldin eta proposamen horiek, adjudikazioa egiteko oinarri hartzen diren irizpide objektiboen ikuspuntutik, proposamen onuragarrienen parekoak badira; Halaber, beti errespetatu beharko da Administrazio Publikoetako Kontratuen Legeari buruzko testu bateginak, ekainaren 16ko 2/2000 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsitakoak, zortzigarren xedapen gehigarriaren lehenengo paragrafoan ezarritako hurrenkera.

### **35. artikulua. Diru-laguntza publikoak.**

Administrazio publikoek, euren eskumenen esparruan diru-laguntzen plan estrategikoak egiten dituztenean, esparruak zehaztuko dituzte, non, emakumeen eta gizonen artean aukera-desberdintasuna izateagatik, aukera ematen den, kasuan kasuko diru-laguntzen oinarri arauemailetara bildu ahal izateko berdintasuna eragingarritasunez lortzeko jardueren balorazioa, diru-laguntzak eskatzen dituzten erakundeen artean.

las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

### **TÍTULO III**

#### **Igualdad y medios de comunicación**

##### **Artículo 36. La igualdad en los medios de comunicación social de 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 en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

##### **Artículo 37. Corporación RTVE.**

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y

Ondore horietarako baloratu ahal izango dira, besteak beste, norberaren, laneko eta familiako bizitza uztartzeko neurriak, enpresaren gizarte-erantzukizunaren neurriak, edo berdintasun-arloan lege honetako IV. tituluko IV. kapituluan araututako enpresa-bereizgarria lortu izana.

### **III. TITULUA**

#### **Berdintasuna eta komunikabideak**

##### **36. artikulua. Berdintasuna titulartasun publikoko gizarte-komunikabideetan.**

Titulartasun publikoko gizarte-komunikabideek zainduko dute emakumeen eta gizonen inguruan gizartera helarazten den irudia berdintasunezkoa, anitza eta estereotipatu gabea izatea, eta sustatuko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren ezagutza eta zabalkundea.

##### **37. artikulua. RTVE korporazioa.**

1. RTVE korporazioak, zerbitzu publiko gisa bete behar duen eginkizunean, hurrengo helburuak izango ditu bere programazioan:

- a) Modu egokian islatzea emakumeen presentzia gizarte-bizitzako esparru desberdinetan.
- b) Hizkera sexistarik ez erabiltzea.
- c) Autoarauketaren bidez berdintasun-printzipioaren edukia helarazteko jokabide-kodeak egitea.

d) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu eta genero-indarkeria ezabatzeko instituzio-kanpainekin elkarlanean aritzea.

2. RTVE korporazioak sustatuko du emakumeak sartzea zuzendaritza- eta lanbide-ardurako postuetan. Era



profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

### **Artículo 38. Agencia EFE.**

1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

### **Artículo 39. La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.**

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.
2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la

berean, emakumeen elkarte eta taldeekin harremanak suspertuko ditu, horiek komunikabideen esparruan dituzten beharrizanak eta interesak identifikatzeko.

### **38. artikulua. EFE agentzia.**

1. EFE agentziak, bere jarduerak gauzatzean, zainduko du emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa errespetatzea eta, bereziki, hizkera sexistarik ez erabiltzea, eta bere jardunean hurrengoak izango ditu helburu:

- a) Modu egokian islatzea emakumeen presentzia gizarte-bizitzako esparru desberdinetan.
- b) Hizkera sexistarik ez erabiltzea.
- c) Autoarauketaren bidez berdintasun-printzipioaren edukia helarazteko jokabide-kodeak egitea.

d) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatu eta genero-indarkeria ezabatzeko instituzio-kanpainekin elkarlanean aritzea.

2. RTVE korporazioak sustatuko du emakumeak sartzea zuzendaritza- eta lanbide-ardurako postuetan. Era berean, emakumeen elkarte eta taldeekin harremanak suspertuko ditu, horiek komunikabideen esparruan dituzten beharrizanak eta interesak identifikatzeko.

### **39. artikulua. Berdintasuna titulartasun pribatuko gizarte-komunikabideetan.**

1. Komunikabide guztiek errespetatuko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, edozein bereizkeria-mota saihestuz.
2. Administrazio publikoek sustatuko dute komunikabideek autoarauketa-akordioak egitea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-arloko legeria betetzen laguntzeko; akordio

legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

#### **Artículo 40. Autoridad audiovisual.**

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

#### **Artículo 41. Igualdad y publicidad.**

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

### **TÍTULO IV**

#### **El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**

#### **CAPÍTULO I**

#### **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL**

#### **Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.**

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles

horietara bilduko dira komunikabideetan gauzatzen diren salmenta- eta publizitate-jarduerak ere.

#### **40. artikulua. Ikus-entzunezkoen agintariak.**

Ikus-entzunezko komunikabideek euren betebeharrak gauzatzen dituztela zaintzen duten agintariak bidezko neurriak hartuko dituzte, euren arauketarekin bat etorriz, emakumearen tratamendua bat etor dadin konstituzio-printzipio eta -balioekin.

#### **41. artikulua. Berdintasuna eta publizitatea.**

Lege honen arabera bereizkeriazko jokabidea eragiten duen publizitatea ez-zilegitzat joko da, publizitateari eta instituzio-publizitate eta -komunikazioari buruzko legeria orokorrean ezarritakoarekin bat etorriz.

### **IV. TITULUA**

#### **Aukera berdinekin lan egiteko eskubidea**

#### **I. KAPITULUA**

#### **TRATU- ETA AUKERA-BERDINTASUNA LAN-ESPARRUAN**

#### **42. artikulua. Emakumeen enplegarritasuna hobetzeko programak.**

1. Enplegu-politikek helburu nagusien artean izango dute lan-merkatuan emakumeen partaidetza gehitzea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarrian aurrera egitea. Horretarako, emakumeen enplegarritasuna eta enplegu-iraunkortasuna hobetuko dira, euren prestakuntza-maila eta lan-merkatuaren betekizunetara egokitzeko gaitasuna indartuz.

2. Laneratze aktiborako programek jasoko dituzte emakumeen hezkuntza-

educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

#### **Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

### **CAPÍTULO II**

#### **IGUALDAD Y CONCILIACIÓN**

##### **Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

### **CAPÍTULO III**

#### **LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE**

maila eta adin guztiak, baita ere lanbide-prestakuntza, eskola-tailer eta ogibide-etxeak; azken horiek langabezian dauden pertsonentzako izan arren, lehentasunez bideratu ahal izango dira emakumeen kolektibo jakin batzuentzat edo horietan emakumeen kopuru jakin bat ezarri ahal izango da.

#### **43. artikulua. Negoziazio kolektiboan berdintasuna sustatzea.**

Legeari ezarritakoarekin bat etorritik, negoziazio kolektiboaren bidez ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira, emakumei enplegua bilatzen laguntzeko eta lan-baldintzetan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa eragingarritasunez aplikatzen laguntzeko.

### **II. KAPITULUA**

#### **BERDINTASUNA ETA UZTARTZEA**

##### **44. artikulua. Norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzeko eskubideak.**

1. Norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzeko eskubideak sexu bateko zein besteko langileei aitortuko zaizkie, familiako ardurak emakumeen eta gizonen artean modu orekatuan susta daitezen, ardurok gauzatzean bereizkeria-mota oro saihestuz.

2. Amatasunaren ondoriozko baimena eta prestazioa lanaren eta Gizarte Segurantzaren arautegian ezarritakoaren arabera aitortuko dira.

3. Familiako ardurak modu orekatuagoan bana daitezen, aita direnei aitatasunaren ondoriozko baimenerako eta prestaziorako eskubidea aitortu zaie, lanaren eta Gizarte Segurantzaren arautegian ezarritakoaren arabera.

### **III. KAPITULUA**

#### **ENPRESETAKO BERDINTASUN-PLANAK ETA BERDINTASUNA**

## PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

### Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los

## SUSTATZEKO BESTE NEURRI BATZUK

### 45. artikulua. Berdintasun-planak egin eta aplikatzea.

1. Enpresek lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzeko betebeharra dute, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-izaerako edozein bereizkeria-mota saihesteko; halako neurriak negoziatu beharko dituzte, eta, hala denean, akordatu, langileen lege-ordezkariekin, lan-legerian ezarritakoaren arabera.
2. Berrehun eta berrogeita hamar langiletik gorako enpresen kasuan, aurreko paragrafoak aipatu berdintasun-neurriek xede izango dute berdintasun-plana egin eta aplikatzea, kapitulu honetan ezarritako norainoko eta edukiarekin; orobat, eduki hori negoziatziora bilduko da, lan-legerian ezarritakoaren arabera.
3. Aurreko paragrafoan xedatutakoa gorabehera, enpresek berdintasun-plana egin eta aplikatu beharko dute, hala ezartzen denean aplikagarri den hitzarmen kolektiboan, eta horretan ezarritakoaren arabera.
4. Halaber, enpresek berdintasun-plana egin eta aplikatuko dute, hala denean, aurretiaz sexu bateko zein besteko langileen lege-ordezkaritzarekin negoziatuta edo lege-ordezkaririk kontsultatuta, lan-agintariak, prozedura zehatzaile batean, erabakitzen duenean zehapen erantsien ordeztu behar diren hori egin eta aplikatzea, erabaki horretan ezarritako baldintzetan.
5. Gainerako enpresentzat borondatezkoa izango da berdintasun-planak egin eta ezartzea, aurretiaz sexu bateko zein besteko langileen

trabajadores y trabajadoras.

#### **Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

#### **Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.**

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

Lo previsto en el párrafo anterior se

lege-ordezkarriak kontsultatuta.

#### **46. artikulua. Enpresetako berdintasun-planen kontzeptua eta edukia.**

1. Enpresetako berdintasun-planak antolatutako neurri-multzoa dira; neurri horiek egoeraren diagnostiko bat egin ondoren hartuko dira, eta xede izango dute enpresan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea eta sexuan oinarritutako bereizkeria ezabatzea.

Berdintasun-planek ezarriko dituzte lortu beharreko berdintasun-helburu zehatzak, horretarako gauzatu beharreko estrategia eta eginerak, bai eta ezarritako helburuei jarraipena egiteko eta helburuok ebaluatzeko sistema eragingarriak ere.

2. Ezarritako helburuak lortzeko, berdintasun-planek jaso ahal izango dituzten gaien artean izango dira, besteak beste, enplegua lortzea; lanbide-sailkapena; aurrerakuntza eta prestakuntza; ordainsariak; lan-denboraren antolaketa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren arabera laneko, norberaren eta familiako bizitza uztartu ahal izateko; eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa.

3. Berdintasun-planek osotasunean hartuko dute enpresa, kalterik egin gabe lantoki jakin batzuetan ekintza bereziak ezartzeari.

#### **47. artikulua. Gardentasuna berdintasun-plana ezartzean.**

Berमतuko da langileen lege-ordezkariek edo, halakorik izan ezean, langileek eurek, informazioa eskuratzea, berdintasun-planen edukiari eta horren helburuak lortzeari buruz.

Aurreko lerrokadan ezarritakoa



entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

#### **Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

#### **Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.**

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

### **CAPÍTULO IV**

gorabehera, hitzarmen kolektiboetako batzorde parekideek jarraipena egin ahal izango diote berdintasun-planen inguruko akordioen bilakaerari, hitzarmen kolektiboek eskumen horiek eratziki dizkietenean.

#### **48. artikulua. Neurri bereziak lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko.**

1. Enpresek sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta halakoak jasan dituzten kasuan kasuko salaketa eta erreklamazioak bideratzeko.

Xede horrekin, langileen ordezkariekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola, jardunbide egokien kodeak egin eta zabaltzea, informazio-kanpainak gauzatzea edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea.

2. Langileen ordezkariak lagundu beharko dute lanean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzen, horren aurrean langileak sentibilizatuz eta enpresa-zuzendaritza informatuz eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarreraren gainean, halakoek sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpenera eragin dezaketenean.

#### **49. artikulua. Berdintasun-planak borondatez ezartzeko laguntza.**

Berdintasun-planak borondatez ezar daitezzen bultzatzeko, Gobernuak suspertze-neurriak ezarriko ditu, gehienbat, enpresa txiki eta ertainei begira; neurri horiek behar besteko laguntza teknikoa jasoko dute.

### **IV. KAPITULUA**

## **DISTINTIVO EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD**

### **Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.**

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.
3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.
4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.
5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan

## **ENPRESA-BEREIZGARRIA BERDINTASUN-ARLOAN**

### **50. artikulua. Enpresentzako bereizgarria berdintasun-arloan.**

1. Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioak bereizgarri bat sortuko du, langileekin tratu- eta aukera-berdintasuneko politikak aplikatzeagatik nabarmentzen diren enpresak aitortzeko; bereizgarri hori erabili ahal izango da enpresaren merkataritzako trafikoan eta publizitate-helburuekin.
2. Bereizgarri hori lortzeko helburuarekin, edozein enpresak, kapital publikokoa nahiz pribatukoa izan, Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioari berdintasun-parametroen inguruko balantzea aurkeztu ahal izango dio, lan-harremanak eta eskainitako produktu eta zerbitzuen publizitatea aintzat hartuta.
3. Erregelamendu bidez ezarriko da bereizgarri horren izena, hori emateko prozedura eta baldintzak, hori lortzearen ondoriozko ahalmenak, eta hori lortzen duten enpresen eta enpresa horiek aplikatzen dituzten berdintasun-politiken instituzio-zabalkundea egiteko baldintzak.
4. Bereizgarri hori emateko orduan, kontuan hartuko diren irizpideen artean izango dira emakumeen eta gizonen presentzia orekatua enpresako zuzendaritza-organoetan eta enpresako lanbide-talde nahiz -kategoria desberdinetan; berdintasun-planak edo berdintasuna suspertzeko beste neurri berritzaile batzuk izatea; bai eta enpresaren produktuen nahiz zerbitzuen inguruko publizitatea sexista ez izatea ere.
5. Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioak kontrolatuko du bereizgarria lortzen duten enpresek

permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

## **TÍTULO V**

### **El principio de igualdad en el empleo público**

#### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

##### **Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus

euren langileekin etengabe aplikatzea tratu- eta aukera-berdintasunaren politikak eta, politika horiek bete ezean, bereizgarria kenduko die.

## **V. TITULUA**

### **Berdintasun-printzipioa enplegu publikoan**

#### **LEHENENGO KAPITULUA**

#### **ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN JARDUTE-IRIZPIDEAK**

##### **51. artikulua. Administrazio publikoen jardute-irizpideak.**

Administrazio publikoek, kasuan kasuko eskumenen esparruan, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aplikatuz, hurrengo eginbeharrak izango dituzte:

- a) Edozein bereizkeria-mota iraunaraztea eragiten duten oztopoak kentzea, emakumeen eta gizonen artean berdintasun eragingarrirako baldintzak eskaintzeko asmoarekin, enplegu publikoa lortzeari eta lanbide-karreraren garapenari dagokienez.
- b) Erraztasunak ematea, norberaren, familiako eta laneko bizi-uztartzeko, lanbide-aurrerakuntzari kalterik egin gabe.
- c) Berdintasun-arloko prestakuntza suspertzea, enplegu publikoa lortzean nahiz lanbide-karreraren zehar.
- d) Hautaketa- eta balorazio-organoetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua sustatzea.
- e) Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako babes-neurri eragingarriak ezartzea.
- f) Neurri eragingarriak ezartzea, ordainsariei dagokienez, zuzenean edo zeharka, sexuan oinarrituta egindako edozein bereizkeria ezabatzea.
- g) Aldizkakotasunez ebaluatzea berdintasun-printzipioaren

respectivos ámbitos de actuación.

## **CAPÍTULO II**

### **EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA**

#### **Artículo 52. Titulares de órganos directivos.**

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

#### **Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.**

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

#### **Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.**

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o

eragingarritasuna, horrek jardun behar duen esparru zehatzetan.

## **II. KAPITULUA**

### **PRESENTZIA OREKATUAREN PRINTZIPIOA ESTATUKO ADMINISTRAZIO OROKORREAN ETA HORRI LOTUTAKO EDO HORREN MENDEKO ANTOLAKUNDE PUBLIKOETAN**

#### **52. artikulua. Zuzendaritza organoetako titularrak.**

Gobernuak aintzat hartuko du emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioa, Estatuko Administrazio Orokorreko eta horrekin lotura duten edo horren mendeko diren antolakunde publikoetako zuzendaritza-organoeetako pertsona titularrak izendatzean, halako organoak osotasunean hartuz, ardua hori dagokionean.

#### **53. artikulua. Hautatze-organok eta balorazio-batzordeak.**

Estatuko Administrazio Orokorreko eta horri lotuta dauden edo horren mendeko diren antolakunde publikoen hautatze-auzitegi nahiz -organok, langileak hautatzean, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioa izango dute oinarri, salbu eta arrazoi oinarridun eta objektiboak daudenean, eta arrazoi horiek behar besteko zioen bidez azaldu direnean.

Era berean, Estatuko Administrazio Orokorren eta horri lotutako edo horren mendeko antolakunde publikoen ordezkariak, lanpostuak betetzeko merituen balorazio-batzordeetan, bat etorriko da bi sexuetako pertsonen araberako osaera orekatuaren printzipioarekin.

#### **54. artikulua. Estatuko Administrazio Orokorreko ordezkariak izendatzea.**

Estatuko Administrazio Orokorren eta horri lotutako edo horren mendeko

dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

### **CAPÍTULO III**

#### **MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y PARA LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA**

##### **Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.**

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

##### **Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos

antolakunde publikoek euren ordezkariak izendatuko dituzte, kide anitzeko organoetarako, pertsona adituen batzordeetarako edo kontsultakomiteetarako, halakoak nazio-mailakoak nahiz nazioartekoak izan, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioarekin bat etorritz, salbu eta arrazoi oinarridun eta objektiboak daudenean, eta arrazoi horiek behar besteko zioen bidez azaldu direnean.

Era berean, Estatuko Administrazio Orokorrak eta horri lotutako edo horren mendeko antolakunde publikoek presentzia orekatuaren printzipioa beteko dute, zein enpresetako kapitalean izan partaidetza eta enpresa horietako administrazio-kontseiluetan egin beharreko izendapenetan.

### **III. KAPITULUA**

#### **ENPLEGUKO BERDINTASUN-NEURRIAK ESTATUKO ADMINISTRAZIO OROKORRARENTZAT ETA HORRI LOTUTAKO EDO HORREN MENDEKO ANTOLAKUNDE PUBLIKOENTZAT**

##### **55. artikulua. Genero-eraginaren txostena enplegu publikoa lortzeko probetan.**

Enplegu publikoa lortzeari begira egiten diren hautaketa-proben deialdien onarpenarekin batera genero-eraginaren txostena ekarri beharko da, presako kasuetan izan ezik, eta beti sexuan oinarritutako bereizkeriaren debekuari kalterik egin gabe.

##### **56. artikulua. Amatasuna eta norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzea babesteko baimenak eta onurak.**

Estatuko Administrazio Orokorrak edo horri lotutako nahiz horren mendeko antolakunde publikoek Administrazio publikoaren zerbitzupeko langileen



públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un 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, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

#### **Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo.**

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

#### **Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.**

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

#### **Artículo 59. Vacaciones.**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos

ordezkariekin zein akordio egin eta akordio horiek erator ditzaketen hobekuntzei kalterik egin gabe, horiei aplikatu beharreko arautegiak eszedentziak, lanaldien murrizketak, baimenak eta bestelako onura batzuk ezarriko ditu, amatasuna babesteko eta norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzea ahalbidetzeko. Helburu berarekin, aitatasun-baimena aitortuko da, arautegi horrek ezarritakoaren arabera.

#### **57. artikulua. Uztartzea eta lanpostuak betetzea.**

Lanpostuak betetzeko konkurtsoetako oinarrietan zenbatuko dira, egindako lana eta kasuan kasuko merituak baloratzeko, pertsona hautagaia aurreko artikuluan aipatu egoeretan izandako denbora.

#### **58. artikulua. Haurdunaldi bitarteko arriskuaren eta edoskialdiaren ondoriozko lizentzia.**

Administrazio-mutualismora bildutako emakume funtzionario baten lanpostuaren baldintzek ondorio negatiboak izan ditzaketenean bere osasunean, edo bere seme nahiz alabaren osasunean, haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko lizentzia eman ahal izango da, aplikagarri den arautegian ezarritako modu eta baldintza berberetan. Kasu horietan, emakume funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira, lizentziak iraun bitartean, legeria berezian ezarritakoarekin bat etorritik. Aurreko lerrokadan ezarritakoa aplikatuko da, berebat, edoskialdi naturalak iraun bitartean.

#### **59. artikulua. Oporrak.**

Estatuko Administrazio Orokorrek edo horri lotutako nahiz horren mendeko

suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

#### **Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.**

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40 por 100 de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

#### **Artículo 61. Formación para la igualdad.**

antolakunde publikoek Administrazio publikoaren zerbitzupeko langileen ordezkariekin zein akordio egin eta akordio horiek erator ditzaketen hobekuntzei kalterik egin gabe, oporraldiak bat egiten duenean haurdunaldiak, erditzeak edo edoskialdi naturalak eragin aldi baterako ezgaitasunarekin, edo amatasun-baimenarekin, edo edoskialdiaren luzapenarekin, enplegatu publikoa den emakumeak eskubidea izango du oporrak beste data batean izateko, nahiz eta opor horiei dagokien egutegiko urtea amaituta izan.

Eskubide hori izango dute aitatasun-baimena baliatzen ari direnek.

#### **60. artikulua. Ekintza positiboak prestakuntza-jardueretan.**

1. Enplegatu publikoen ezagutzak eguneratzeko xedearekin, prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko postuen adjudikazioa egitean, urtebetez, lehentasuna emango zaie lanean berriro hasi direnei, amatasun- edo aitatasun-baimena izan ostean, edo lanean hasi direnei, eszedentzia-egoeran izan eta gero, adineko pertsonen edo desgai diren pertsonen legezko zaintzarengatik edo pertsona horien ardura izateagatik.

2. Enplegatu publiko diren emakumeen lanbide-aurrerakuntza eta emakume horiek Estatuko Administrazio Orokorreko edo horri lotutako nahiz horren mendeko antolakunde publikoetako zuzendaritza-postuak lortzea errazteko helburuarekin, kasuan kasuko prestakuntza-ikastaroetako deialdietan, gutxienez, postuen 100eko 40 erresebatuko da, ezarritako betekizunak gauzatzen dituzten emakumeei adjudikatzeko.

#### **61. artikulua. Berdintasunerako prestakuntza.**

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

#### **Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de

1. Estatuko Administrazio Orokorreko eta horri lotutako nahiz horren mendeko antolakunde publikoetako enplegu publikoa lortzeko proba guztiek ezarriko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa ikasi eta aplikatu beharra, funtzio publikoaren esparru desberdinetan.

2. Estatuko Administrazio Orokorrek eta horri lotutako nahiz horren mendeko antolakunde publiko guztiek prestakuntza-ikastaroak emango dituzte, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren gainean eta genero-indarkeria prebenitzearen gainean, eta ikastaro horiek euren langile guztiei zuzenduko zaizkie.

#### **62. artikulua. Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako jardute-protokoloa.**

Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko, Administrazio publikoek langileen ordezkariekin negoziatuko dute jardute-protokoloa; protokolo horrek, gutxienez, hurrengo printzipioak jasoko ditu:

a) Estatuko Administrazio Orokorren eta horri lotutako edo horren mendeko antolakunde publikoen konpromisoa, sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitu eta ez onartzeko.

b) Langile guztiei irakastea pertsonen duintasuna eta intimitaterako eskubidea errespetatzeko eginbeharra, bai eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna errespetatzeko eginbeharra ere.

c) Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin ditzaketen egitateen salaketei isilpeko tratamendua ematea, diziiplina-araubidearen arautegian ezarritakoari

régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

### **Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.**

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

### **Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.**

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

kalterik egin gabe.

d) Kexa edo salaketa bat egiten duten langileez arduratzeko pertsonen identifikazioa.

### **63. artikulua. Berdintasunaren gaineko ebaluazioa enplegu publikoan.**

Ministerio-sail eta antolakunde publiko guztiek, gutxienez, urtean behin, Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioari eta Administrazio Publikoetako Ministerioari informazioa bidaliko diote emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren aplikazio eragingarriari buruz euretariko bakoitzean; informazio hori izango da plantillaren eraketa, titulazio-taldea, lanpostu-mailako osagarri eta langileen batez besteko ordainsariei buruzkoa, datu horiek guztiak sexuen arabera bananduz.

### **64. artikulua. Berdintasun-plana Estatuko Administrazio Orokorrean eta horri lotutako edo horren mendeko antolakunde publikoetan.**

Gobernuak, legealdi bakoitzaren hasieran, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako plana onetsiko du Estatuko Administrazio Orokorretan eta horri lotutako edo horren mendeko antolakunde publikoetan. Plan horrek ezarriko ditu lortu beharreko helburuak enplegu publikoan tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzeari dagokionez, bai eta horiek lortzeko ezarri behar diren estrategia edo neurriak ere. Plan hori negoziatu beharko da, eta hala denean akordatu, enplegatutako publikoen lege-ordezkariekin, Administrazio publikoko negoziazio kolektiboaren legerian ezarritakoaren arabera, eta horren betepena urtero kontrolatuko du Ministroen Kontseiluak.

## **CAPÍTULO IV FUERZAS ARMADAS**

### **Artículo 65. Respeto del principio de igualdad.**

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

### **Artículo 66. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.**

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

## **CAPÍTULO V FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO**

### **Artículo 67. Respeto del principio de igualdad.**

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

### **Artículo 68. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.**

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y

## **IV. KAPITULUA INDAR ARMATUAK**

### **65. artikulua. Berdintasun-printzipioa errespetatzea.**

Indar Armatuetako langileei buruzko arauk ahaleginak egingo dituzte emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa eragingarria izateko, bereziki, lanpostua lortze, prestakuntza, maila-igoera, destino eta administrazio-egoerei dagokienez.

### **66. artikulua. Administrazio publikoetako langileei buruzko arauak aplikatzea.**

Administrazio publikoen zerbitzupeko langileen arauak, berdintasunari, genero-indarkeriaren prebentzioari eta norberaren, familiako nahiz lanbideko bizitza uztartzeari buruzkoak, Indar Armatuetan aplikatuko dira, beharrezkoak diren egokitzapenekin eta horien arautegi berezian ezarritakoaren arabera.

## **V. KAPITULUA ESTATUKO SEGURTASUN-INDAR ETA -KIDEGOAK**

### **67. artikulua. Berdintasun-printzipioa errespetatzea.**

Estatuko segurtasun-indar eta -kidegoei buruzko arauk emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eragingarria sustatuko dute, lanbidean izan daitekeen edozein bereizkeria-egoera saihestuz, bereziki, lanpostuak lortzeko sistemari, prestakuntzari, maila-igoerei, destinoei eta administrazio-egoerei dagokienez.

### **68. artikulua. Administrazio publikoetako langileei buruzko arauen aplikazioa.**

Administrazio publikoen zerbitzupeko langileen arauak, berdintasunari, genero-indarkeriaren prebentzioari eta norberaren, familiako nahiz lanbideko



conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

## **TÍTULO VI**

### **Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro**

#### **Artículo 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.**

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

#### **Artículo 70. Protección en situación de embarazo.**

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer

bizitza uztartzeari buruzkoak, estatuko segurtasun-indar eta -kidegoetan aplikatuko dira, hala denean, eratzikita dituzten eginkizunetara egokituta, horien arautegi berezian ezarritakoaren arabera.

## **VI. TITULUA**

### **Tratu-berdintasuna ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean eta horietaz hornitzean**

#### **69. artikulua. Tratu-berdintasuna ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean.**

1. Sektore publikoan nahiz pribatuan, jendaurreko ondasunak edo zerbitzuak hornitzen dituzten pertsona fisiko eta juridiko guztiek, ondasun eta zerbitzu horiek norberaren eta familiaren bizitza-esparrutik kanpo eskaintzen direnean, betebeharra izango dute, euren jardueretan eta horien ondoriozko transakzioetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa betetzeko, zuzenean edo zeharka, sexuan oinarritutako bereizkeriak saihestuz.

2. Aurreko paragrafoan ezarritakoak ez dio kalterik egingo kontratazio-askatasunari, ezta pertsonak duen askatasunari ere, beste kontratugilea aukeratzeko, betiere, aukeraketa hori ez badu sexuak baldintzatzen.

3. Aurreko paragrafoetan xedatutakoa gorabehera, ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean tratu-bereizketak onargarriak izango dira, legítimo den asmoa dela bide, eta asmo hori lortzeko bideak egokiak eta beharrezkoak direnean.

#### **70. artikulua. Babesa haurdunaldi-egoeran.**

Ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean, kontratugileek ezin izango dute aztertu halakoak eskatu dituen emakume baten

demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

#### **Artículo 71. Factores actuariales.**

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

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

#### **Artículo 72. Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.**

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a

haurdunaldi-egoera, salbu eta emakume horren osasuna babesteko arrazoiak daudenean.

#### **71. artikulua. Faktore aktuarialak.**

1. Debekatuta dago aseguru-kontratuak edo antzeko finantza-zerbitzuen kontratuak egitea, baldin eta, halakoetan, sexua prima eta prestazioak kalkulatzeko faktoretzat hartzeagatik, desberdintasunak sortzen badira aseguraturako pertsonen prima eta prestazioetan.

Hala ere, erregelamendu bidez, zehaztu ahal izango dira gizabanakoen prima eta prestazioen artean desberdintasun proportzionalak ezartzea onartzen dituzten egoerak, sexua arriskua ebaluatzeko inguruabar erabakigarria denean, datu aktuarial eta estatistiko egoki eta zehatzen arabera.

2. Haurdunaldiarekin eta amatasunarekin zerikusia duten kostuek ez dute eragingo desberdintasunik gizabanakoen prima nahiz prestazioetan, eta horren inguruan ezin izango dira desberdintasunak baimendu.

#### **72. artikulua. Debekuak ez betetzearen ondorioak.**

1. Legeria zibilean eta merkataritzako legerian jasotako beste akzio eta eskubide batzuei kalterik egin gabe, 69. artikuluaaren aplikazio-esparruan bereizkeriazko jokabidea jasaten duen pertsonak eskubidea izango du galeren ondoriozko kalte-ordaina jasotzeko.

2. Aseguru-kontratuen eta antzeko finantza-zerbitzuei buruzko kontratuen esparruan, eta lege honen 10. artikuluan ezarritakoari kalterik egin gabe, 71. artikuluan jasotako debekua ez betetzeak eskubidea sortuko du kontratugile kaltetunari begira, bere

reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

## TÍTULO VII

### **La igualdad en la responsabilidad social de las empresas**

#### **Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.**

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

#### **Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.**

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones

primak eta prestazioak berdinetako onura gehien zein sexutako pertsonak izan eta pertsona horien prima eta prestazioekin; gainerakoan, kontratuaren baliagarritasun eta eragingarritasunari eutsiko zaio.

## VII. TITULUA

### **Berdintasuna enpresen gizarte-erantzukizunean**

#### **73. artikulua. Enpresen gizarte-erantzukizuneko ekintzak berdintasun-arloan.**

Enpresek erabaki ahal izango dute gizarte-erantzukizuneko ekintzak borondatez gauzatzea; ekintza horiek ekonomia-, merkataritza- eta laguntza-izaerako neurrietan edo beste izaera bateko neurrietan oinarrituko dira, xede izango dutenek emakumeen eta gizonen artean berdintasun-baldintzak sustatzea, enpresan edo enpresaren gizarte-ingurunean.

Halako ekintzak gauzatzea hitzartu ahal izango dituzte sexu bateko zein besteko langileen ordezkariekin, sexu bateko zein besteko kontsumitzaile eta erabiltzaileen erakundeekin, helburu nagusizat emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna defendatzea duten elkarteekin eta berdintasun-antolakundeekin.

Langileen ordezkariari eurekin hitzartzen ez diren ekintzen berri emango zaie.

Lan-izaerako neurriak direla eta, enpresaburuek hartzen dituzten erabakiei eta egiten diren akordio kolektiboari lan-arautegia aplikatuko zaie.

#### **74. artikulua. Berdintasun-arloko gizarte-erantzukizuneko ekintzen publizitatea.**

Enpresek berdintasun-arloan dituzten erantzukizun-ekintzen publizitatea egin ahal izango dute, publizitateari buruzko legeria orokorreko baldintzekin bat

establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

#### **Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.**

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

### **TÍTULO VIII**

#### **Disposiciones organizativas**

#### **Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.**

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

#### **Artículo 77. Unidades de igualdad.**

etorriz.

Emakumearen Institutuak, edo autonomia erkidegoetako organo baliokideek, legitimazioa izango dute bukarazte-akzioa egikaritzeko, uste dutenean engainuzko publizitatea egin dela.

#### **75. artikulua. Emakumeen partaidetza merkataritzako sozietateetako administrazio-kontseiluetan.**

Galera-irabazien kontu ez-laburtua aurkezteko betebeharra duten sozietateek ahaleginak egingo dituzte administrazio-kontseiluan behar beste emakume sartzeko, emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lortu ahal izateko, lege hau indarrean jarri eta zortzi urteko epean.

Aurreko lerrokadan ezarritakoa kontuan hartuko da lege hau indarrean jarri aurretik izendatutako kontseilarien agintaldia amaitu ahala egin beharreko izendapenei begira.

### **VIII. TITULUA**

#### **Antolaketari buruzko xedapenak**

#### **76. artikulua. Emakumeen eta Gizonen Arteko Berdintasunaren Ministerio Arteko Batzordea.**

Emakumeen eta Gizonen Arteko Berdintasunaren Ministerio Arteko Batzordea kide anitzeko organoa da, ministerio-sailek erabakitako politika eta neurriak koordinatzeko ardura duena, emakumeen eta gizonen artean berdintasunerako eskubidea bermatzeko eta eskubide horren eragingarritasuna sustatzeko helburuarekin.

Horren osaera eta jardunbidea erregelamendu bidez zehaztuko dira.

#### **77. artikulua. Berdintasun-unitateak.**

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

- a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.
- c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

#### **Artículo 78. Consejo de Participación de la Mujer.**

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo

Ministerio guztietan zuzendaritza-organoetako bati eratzikiko zaio emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioarekin zerikusia duten eginkizunak garatzeko ardura, kasuan kasuko ministerioaren eskumeneko gaien esparruan eta, bereziki, honako eginkizun hauek:

- a) Ministerioko organoek prestatutako estatistika-informazioa lortzea eta horiei aholkuak ematea estatistika horiek prestatzeari dagokionez.
- b) Azterketak egitea saileko jardueraren esparruan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko helburuarekin.
- c) Saileko organo eskudunak aholkatzea, txostena egin behar dutenean, generoan oinarritutako eraginari buruz.
- d) Saileko langileen artean berdintasun-printzipioaren norainokoaren eta esanahiaren gaineko ezagutza suspertzea, prestakuntza-ekintzei buruzko proposamenak eginez.
- e) Lege hau betetzen dela eta berdintasun-printzipioa eragingarritasunez aplikatzen dela zaintzea.

#### **78. artikulua. Emakumearen partaidetza-kontseilua.**

1. Emakumearen partaidetza-kontseilua sortu da, kontsultarako eta aholkularitzako kide anitzeko organo gisa, emakumeen partaidetzarako bidea izan dadin, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa eragingarritasunez lortzeari dagokionez, eta sexuan oinarritutako bereizkeriaren aurkako borrokari dagokionez.

2. Erregelamendu bidez ezarriko dira beraren jardunbide-araubidea, eskumenak eta osaera, edozein kasutan bermatuz Administrazio publiko



caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **1ª Presencia o composición equilibrada.**

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por 100 ni sean menos del 40 por 100.

### **2ª Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.**

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

Uno. Se añade un nuevo artículo 44bis, redactado en los siguientes términos:

«Artículo 44bis. 1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el 40 por 100. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

guztien eta estatu-mailako emakumeen elkarte nahiz erakundeen partaidetza.

## **XEDAPEN GEHIGARRIAK**

### **1. Presentzia edo osaera orekatua.**

Lege honen ondoreetarako, osaera orekatu gisa ulertuko da emakumeen eta gizonen presentzia, noiz eta, kasu bakoitzean erreferentziatzat hartzen den osotasunean, sexu jakin bateko pertsonak ez direnean 100eko 60 baino gehiago, ezta 100eko 40 baino gutxiago ere.

### **2. Hauteskundeei buruzko Araubide Orokorren Lege Organikoa aldaraztea.**

Hauteskundeei buruzko Araubide Orokorren ekainaren 19ko 5/1985 Lege Organikoa aldarazi da.

Bat. 44bis artikulua gehitu da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«44bis artikulua.1. Kongresurako diputatuen hauteskundeetarako, udal-hauteskundeetarako eta Kanarietako uharte-kontseiluetako nahiz kabildoetako kideen hauteskundeetarako lege honetan ezarritakoaren arabera aurkezten diren hautagai-zerrendak, eta Europako Parlamenturako diputatuen eta autonomia-erkidekoetako legebiltzarretarako kideen hauteskundeetarako aurkezten diren hautagai-zerrendak modu orekatuan osatu beharko dira gizon- eta emakume-kopuruari dagokionez; horrenbestez, zerrenda osoan sexu bereko pertsonak gutxienez 100ko 40 izan beharko dira. Bost postu baino gutxiago bete behar direnean, emakumeen eta gizonen arteko proportzioa ahalik orekatuena izango da, batzuen eta besteen kopuruari dagokionez.

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

2. También se mantendrá la proporción mínima del 40 por 100 en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico».

Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

Autonomia-erkidegoetako legebiltzarretarako kideen hauteskundeetan, kasuan kasuko hauteskunde-araubideei buruzko legeek neurriak ezarri ahal izango dituzte, aipatu legebiltzarretako hauteskundeetara aurkezten diren hautagai-zerrendetan emakume gehiago izan daitezen ahalbidetzeko.

2. Halaber, 100eko 40ari eutsiko zaio gutxieneko proportzio gisa, bost postutik bost posturako tarte bakoitzean. Zerrendaren azken tartean bost postu baino gutxiago daudenean, tarte horretan, emakumeen eta gizonen artean izan beharreko proportzio hori ahalik orekatuena izango da, batzuen eta besteen kopuruari dagokionez; edozein kasutan, zerrenda osoa kontuan hartzen denean, ezarritako proportzioari eutsi beharko zaio.

3. Ordezkoen zerrendei aurreko paragrafoetan jasotako erregelak aplikatuzko zaizkie.

4. Lege honen 171. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritz, senaturako hautagai-zerrendak hainbat zerrendetan batzen direnean, zerrenda horiek ere modu orekatuan osatu beharko dira, emakume- eta gizon-kopuruari dagokionez, batzuen eta besteen arteko proportzioa ahalik orekatuena izan dadin, kopuruaren aldetik».

Bi. Lerrokada berria gehitu zaio 187. artikuluko 2. paragrafoari; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«Lege honen 44bis artikuluan ezarritakoa ez da galdatuko 3.000 biztanle edo gutxiagoko udalerrietan aurkezten diren hautagai-zerrendetan.

Hiru. Lerrokada berria gehitu zaio 201. artikuluko 3. paragrafoari; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«Lo previsto en el artículo 44bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título primero de esta Ley Orgánica:

1 al 42; 44; 44bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 y 8; 47.4; 49; 51.2 y 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 y 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 y 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152».

Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos:

«En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley».

### **3ª. Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.**

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

Uno. Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, que queda en los siguientes términos:

«Lege honen 44bis artikuluan ezarritakoa ez da galdatuko 5.000 biztanle edo gutxiagoko uharteetan aurkezten diren hautagai-zerrendetan.»

Lau. Lehenengo xedapen gehigarriaren 2. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«2. Konstituzioak estatuari erreserbatu dizkion eskumenak aplikatzeagatik, autonomia-erkidegoek euren legebiltzarretarako deitutako hauteskundeetan ere aplikatuko dira lege organiko honen lehenengo tituluko hurrengo artikulua:

1.etik 42.erakoak; 44bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 eta 8; 47.4; 49; 51.2 eta 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 eta 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 eta 8; 109etik 119.erakoak; 125etik 130erakoak; 131.2; 132; 135etik 152.erakoak».

Bost. Zazpigarren xedapen iragankorra gehitu da; xedapen horrek hurrengo idazkera izango du:

«2011 baino lehenago, udal-hauteskundeetarako egiten diren deialdietan, 44bis artikuluan ezarritakoa galdatuko da gutxienez 5.000 biztanle dituzten udalerrietan bakarrik; 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, lege honen 187. artikulua 2. paragrafoko bigarren lerrokadan ezarritako biztanle-kopurua aplikatuko da».

### **3. Botere Judizialaren Lege Organikoaren aldarazpenak.**

Botere Judizialaren uztailaren 1eko 6/1985 Lege Organikoa aldarazi da, hurrengoaren arabera:

Bat. 109. artikulua 1 paragrafoari azken tartekadura gehitu zaio; tartekadura horrek hurrengo idazkera izango du.

«1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Incluirá también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial».

Dos. Se añade un nuevo párrafo, intercalado entre el primero y el segundo, al apartado 3 del artículo 110, con la siguiente redacción:

«En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género».

Tres. Se añade, en el artículo 122.1, después de «Comisión de Calificación», la expresión «Comisión de Igualdad».

Cuatro. Se añade un artículo 136bis que integrará la nueva Sección 7ª del Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como «De la Comisión de Igualdad», con la siguiente redacción:

«Artículo 136bis. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.

2. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma que sea elegido por mayoría. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del

«1. Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiak urtero bidaliko die Gorte Nagusiei Kontseiluaren eta epaitegi nahiz auzitegien egoera, jardunbide eta jardueri buruzko oroitidazkia. Era berean, aipatuko ditu bere ustez dauden beharrizanak, langile, instalazio eta baliabideen inguruan, orokorrean, Konstituzioak eta legeek Botere Judizialari eratxiki dizkieten eginkizunak zuzen gauzatzeko. Orobat, esparru judizialean generoaren eragina zelakoa den dioen kapitutulu bat jasoko du».

Bi. 110. artikuluko 3. paragrafoari lerrokada berria gehitu zaio, lehenengo lerrokadaren eta hirugarrenaren artean; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«Edozein kasutan, aurretiaz txosten bat egingo da genero-eraginari buruz».

Hiru. 122.1 artikuluan, «kalifikazio-batzordearen» ondoren, «berdintasun-batzordea» adierazmoldea gehitu da».

Lau. 136bis artikulua gehitu da, eta horrek II. liburuko II tituluko IV. kapituluaren 7. atala osatuko du, «Berdintasun-batzordea» idazpuruarekin; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«136bis artikulua.1. Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren Osoko Bilkurak urtero hautatuko ditu Berdintasun-batzordearen kideak, bere mahaikideen artean, hiru bosteneko gehiengoarekin, emakumeen eta gizonen presentzia orekatuaren printzipioa aintzat hartuta; batzorde hori bost kidek osatuko dute.

2. Berdintasun-batzordeak jardun beharko du bere kide guztiak daudela eta gehiengoarekin hautatutako kidea lehendakaria dela. Kideren baten aldiari ezintasuna edo justifikatutako absentsia badago, kide hori ordeztuko du Kontseiluko beste mahaikide batek; ahal den neurrian, azken hori haren

Consejo, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

3. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial».

Cinco. Se modifica el artículo 310, que tendrá la siguiente redacción:

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

Seis. Se modifica el primer párrafo del apartado e) del artículo 356, que queda redactado como sigue: «e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida».

Siete. Se añade una nueva letra e) en el artículo 348, en los siguientes términos:

«e) Excedencia por razón de violencia

sexu berekoa izango da, eta batzorde iraunkorrek izendatuko du.

3. Berdintasun-batzordeak beharrezkoak edo egoki diren neurrien gainean aholkatuko du Osoko Bilkura, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa modu aktiboan barneratu dadin Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren jardunera; bereziki, Berdintasun-batzordeak gauzatuko ditu erregelamenduei begira alde zuzenetik egin behar diren genero-eraginaren txostenak, eta karrera judizialean berdintasun-parametroak hobetzeko ardura izango du».

Bost. 310. artikulua aldarazi da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«Karrera judizial nahiz fiskalean sartzeko eta aurreratzeko egiten diren hautaketa-proba guztiek ezarriko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa ikasi eta printzipio hori jurisdikzio-eginkizunetan zeharkakotasunez aplikatu beharra; berdintasun-printzipioak bere baitan hartuko ditu genero-indarkeriaren aurkako neurriak».

Sei. 356. artikuluko e) paragrafoko lehen idatz-zatia aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«e) Orobat, eskubidea izango dute hiru urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik gauzatzen ez badute».

Zazpi. 348. artikuluari e) paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«e) Emakumearen aurkako



sobre la mujer».

Ocho. Se modifica el artículo 357, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 357. Cuando un magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en las letras d) y e) del artículo anterior y en el artículo 360bis. En los demás casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado».

Nueve. Se modifica el artículo 358.2 en los siguientes términos:

«2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los apartados d) y e) del artículo 356, en las que el periodo de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del periodo máximo de permanencia en la misma, el reingreso al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular».

Diez. Se añade un nuevo artículo 360bis con la siguiente redacción:

«Artículo 360bis. 1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la

indarkeriaren ondoriozko eszedentzia».

Zortzi. 357. artikulua aldarazi da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«357. artikulua. Auzitegi Goreneko magistratu batek borondatezko eszedentzia eskatu eta eszedentzia hori aitortzen zaionean, magistratu-izaera galduko du, salbu eta aurreko artikuluko d) eta e) paragrafoetan eta 360bis artikuluan jasotako kasuak gertatzen direnean. Gainerako kasuetan, borondatezko eszedentzia-egoeran geratuko da, magistratu-kategoriarekin».

Bederatzi. 358.2 artikulua aldarazi da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«2. Aurreko paragrafoan ezarritakoaren salbuespen dira seme-alabak edo ahaideak zaintzeko 356. artikuluko d) eta e) paragrafoek aipatzen dituzten borondatezko eszedentziak; egoera horietan izandako denbora zenbatuko da hirurtekoen eta eskubide pasiboen ondoretarako. Lehenengo bi urteetan eskubidea izango da, euren eginkizunen araberako postua erreserbatzeko eta antzinasuna zenbatzeko. Epe hori igaro ondoren, erreserbatuko da probintzia bereko eta kategoria bereko postua. Eszedentzia-egoeraren gehieneko epea amaitu baino hilabete lehenago eskatu beharko da zerbitzu aktiboan berriro sartzea; eskaera hori egin ezean, ofizioz adieraziko da interes pribatuaren ondorioz dagoela borondatezko eszedentzia-egoera».

Hamar. 360bis artikulua gehitu da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«360bis artikulua. 1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakume epaile eta magistratuek eskubidea

situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. El reintegro en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a seis meses el reintegro exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se

izango dute emakumearen aurkako indarkerian oinarritutako eszedentzia-egoera eskatzeko, aldez aurretik denbora jakin batez zerbitzurik eman beharrik gabe. Administrazio-egoera horretan iraun ahal izango da, gehienez ere, hiru urtez.

2. Lehenengo sei hilabetean, eskubidea izango dute euren postua erreserbatzeko; aldi hori zenbatzeko modukoa izango da, maila-igoerei, hirurtekoei eta eskubide pasiboiei dagokienez.

Hori gorabehera, babes judizialerako jardunaren ondorioz, biktimaren babes-eskubidea eragingarria izan dadin, beharrezkoa bada, hiru hilabeteko aldietan luzatu ahal izango da, gehienez ere hemezortzi hilabetera arte, aurreko lerrokadaren arabera, lanpostua erreserbatuta izateko aldia, lerrokada horretan aipatu ondore berberekin.

3. Emakume epaileak eta magistratuak emakumearen aurkako indarkerian oinarritutako eszedentzia-egoeran daudenean, eszedentzia-aldiko lehenengo bi hilabeteetan ordainsari osoak jasoko dituzte, eta, hala denean, semea edo alaba kargura izatearen ondoriozko familia-prestazioak.

4. Emakume epaileen eta magistratuen administrazio-egoera emakumearen aurkako indarkerian oinarritutako eszedentzia denean, eszedentzia hori sei hilabetetik beherakoa bada, epaile eta magistratu horiek zerbitzu aktiboan berriro sartuko dira, aldez aurretik zein postu izan eta postu hori erreserbatuta duten jurisdikzio-organo berean; eszedentzia-aldia sei hilabetetik gorakoa bada, zerbitzu aktiboan berriro sartzeko beharrezkoa izango da epaile eta magistratu horiek aurkeztea euren kategoriako postuak zein izan eta postu horiei begira iragartzen diren konkurtso

les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular».

Once. Se suprime el artículo 370.

Doce. Se modifica el apartado 5 del artículo 373, con la siguiente redacción:

«5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles.

Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción».

Catorce. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la

guztietara, harik eta destinoa lortu arte. Hori egin ezean, adieraziko da interes pribatuaren ondorioz daudela borondatezko eszedentzia-egoeran».

Hamaika. 370. artikulua ezabatu da.

Hamabi. 373. artikuluko 5. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«5. Epaile edo magistratuek hiru egun balioduneko baimena izan dezakete euren ezkontidearen, eurekin antzeko maitasun-harrenak dituen pertsonaren edo odol bidez nahiz ezkontza bidez lehen gradurainoko ahaidetasuna duen ahaidearen heriotza, istripu edo gaixotasun larriarengatik; baimen hori bost egun baliodunekoa izan daiteke, arrazoi horiarengatik beste herri batera joan-etorria egin behar denean.

Baimen horiek bi eta lau egun baliodunekoak baino ez dira izango, hurrenez hurren, heriotzak eta aipatu gainerako inguruabarrek bigarren gradurainoko ahaideak, odol bidezkoak nahiz ezkontza bidezkoak, ukitzen dituztenean.

Hamahiru. 373. artikuluari 6. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«6. Semea edo alaba jaiotzearengatik, familian hartzearengatik edo adoptatzearengatik, epaileak edo magistratuak eskubidea izango du aitatasunaren ondoriozko baimena izateko hamabost egunez, semea edo alaba jaiotzen denetik, familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa nahiz judiziala hartzen denetik edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik».

Hamalau. 373. artikuluari 7. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«7. Epaile eta magistratuek baimen eta lizentziatarako eskubidea izango dute,

conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.»

Quince. Se añade un apartado 5 al artículo 433bis, con la siguiente redacción:

«5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.

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

Dieciséis. Se añade un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 434, con la siguiente redacción:

«El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género».

#### **4ª Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.**

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal en los siguientes términos:

Se añade un último párrafo en el apartado 1 del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

genero-indarkerian oinarrituta, norberaren, familiako eta laneko bizi-tza uztartzeko. Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiak, erregelamendu bidez, karrera judizialaren berezitasunetara egokituko du Estatuko Administrazio Orokorraren indarreko arautegia, gai horri dagokionez.

Hamabost.433bis artikuluari 5. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«5. Karrera judizialeko etengabeko prestakuntzarako planak bere baitara bilduko du epaile eta magistratuen prestakuntza, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioari eta genero-ikuspegiari dagokienez.

Eskola judizialak urtero emango ditu prestakuntza-ikastaroak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren eta genero-indarkeriaren jurisdikzio-babesari buruz.

Hamasei. 434. artikularen 2. paragrafoari bigarren idatz-zatia gehitu zaio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«Ikasketa Juridikoen Zentroak urtero emango ditu prestakuntza-ikastaroak, dela emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioari buruz eta karrera fiskaleko kideek, idazkarien kidegoak eta Justizia Administrazioaren gainerako langileek printzipio hori zeharkakotasunez aplikatzeari buruz, dela genero-indarkeriaren egoerak detektatu eta tratatzeari buruz».

#### **4. Fiskaltzaren Estatutu Organikoa aldaraztea.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da abenduaren 30eko 50/1981 Legea, Fiskaltzaren Estatutu Organikoa onesteari buruzkoa:

14. artikuluko 1. paragrafoari azken idatz-zatia gehitu zaio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

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

### **5<sup>a</sup> Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.**

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 11bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. 1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

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

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo».

«Fiskaltzaren Kontseilura berdintasun-batzorde bat bildu beharko da, karrera fiskalean berdintasun-parametroak zelan hobe daitezkeen aztertzeko; batzorde horren osaera zehaztuko du Fiskaltzaren Kontseiluaren eraketa eta jardunbideari buruzko arautegiak.

### **5. Prozedura Zibilaren Legearen aldarazpenak.**

Bat. Urtarrilaren 7ko 1/2000 Legeari, Prozedura Zibilari buruzkoari, 11bis artikulua gehitu zaio; artikulua horrek idazkera hau izango du:

«11bis artikulua. Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunerako eskubidea defendatzeko legitimazioa. 1. Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eskubidea defendatzeko legitimazioa izango dute, ukitutakoez gain, eta horien baimenarekin beti, hurrenez hurren, afiliatu eta elkartekideei dagokienez, sindikatuek eta legearen arabera eratutako elkarteek, horien helburu nagusia emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna defendatzea denean.

2. Ukitutakoak pertsona zehaztugabeak edo zehazgaitzak badira, halako interes zehaztugabeen defentsa auzitegietan salatzeke legitimazioa izango dute soil-soilik gai horretan eskumena duten antolakunde publikoek, ordezkaritza handieneko sindikatuek eta estatu-mailako enpresaburuen elkarteek, horien helburu nagusia emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna defendatzea denean. Ukitutakoak zehaztuta badaude, arestian aipatutakoak ez dio kalterik egingo ukitutako horiek duten prozesu-legitimazioari.

3. Jazarpena jasan duen pertsonak baino ez du legitimaziorik izango, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko auzietan».



Dos. Se modifica el supuesto 5º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que quedará redactado del siguiente modo:

«5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiera la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras situaciones análogas previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la Seguridad Social».

Tres. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, pasando sus actuales apartados 5 y 6 a ser los números 6 y 7, respectivamente, con la siguiente redacción:

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

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo

Bi. Urtarrilaren 7ko 1/2000 Legean, Prozedura Zibilari buruzkoan, 188. artikuluko 1. paragrafoaren 5. lerrokada aldarazi da; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«5. Etendura eskatu duen alderdiaren abokatuaren heriotza, gaixotasuna edo erabateko ezintasuna nahiz amatasunaren edo aitatasunaren ondoriozko baja gertatu bada. Egitate horiek, auzitegiaren iritziz, behar beste egiaztatu behar dira, eta ezinezkoa izan behar da beste data bat zehaztea, 183. artikuluan xedatutakoaren arabera. Edozein kasutan, etendura hori gauzatu ahal izango da babes judicial eragingarrirako eskubidea bermatzen bada eta defentsarik eza sortzen ez bada.

Orobat, aurreko kasuen baliokide dira, eta betekizun berberekin, antzeko beste egoera batzuk, gizarte-aurreikuspeneko beste sistema batzuetan ezarritakoak, eta Gizarte Segurantzaren legerian bajak eta baimenek eratorritako prestazioak zenbat denborarako eman eta horrenbeste iraungo dutenak.

Hiru. Urtarrilaren 7ko 1/2000 Legean, Prozedura Zibilari buruzkoan, 217. artikuluari 5. paragrafo berria gehitu zaio, egungo 5 eta 6. paragrafoak, hurrenez hurren, 6 eta 7.a izatera igaro direla; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«5. Prozesu-legeekin bat etorritik, prozedura batean alderdi auzi-jartzailearen alegazioak sexuaren ondoriozko bereizkeriazko jardueretan oinarritzen direnean, prozedura horretako pertsona demandatuak frogatu beharko du hartutako neurriak bereizkeriarik gabekoak eta proportzionalak direla.

Aurreko lerrokadan xedatutakoaren ondoretarako, organo judicialak, alderdiek hala eskatuta, eskatu ahal

estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

### **6ª. Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.**

Se modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en los siguientes términos:

Uno. Se añade una letra i) al apartado 1 del artículo 19, con la siguiente redacción:

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

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

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 60, con la siguiente redacción:

izango du, erabilgarria eta egokia dela uste badu, antolakunde publiko eskudunen txosten edo irizpena.

### **6. Administrazioarekiko Auzi Jurisdikzioa arautu duen Legearen aldarazpenak.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da uztailaren 13ko 29/1998 Legea, Administrazioarekiko Auzi Jurisdikzioa Arautzeari buruzkoa:

Bat. 19. artikuluan 1. paragrafoari i) idatz-zatia gehitu zaio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«i) Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren eskubidea defendatzeko legitimazioa izango dute, ukitutakoez gain, eta horien baimenarekin beti, hurrenez hurren, afiliatu eta elkartekideei dagokienez, sindikatuek eta legearen arabera eraturako elkarteek, horien helburu nagusia emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna defendatzea denean.

Ukitutakoak pertsona zehaztugabeak edo zehazgaitzak badira, halako interes zehaztugabeen defentsa auzitegietan salatzeke legitimazioa izango dute soil-soilik gai horretan eskumena duten antolakunde publikoek, ordezkaritza handieneko sindikatuek eta estatu-mailako enpresaburuen elkarteek, horien helburu nagusia emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna defendatzea denean. Ukitutakoak zehaztuta badaude, arestian aipatutakoak ez dio kalterik egingo ukitutako horiek duten prozesu-legitimazioari.

Jazarpena jasan duen pertsonak baino ez du legitimaziorik izango, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko auzietan.»

Bi. 60. artikuluari 7. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

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

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

#### **7ª Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.**

Se añade una nueva letra e) en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva, en los siguientes términos:

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

#### **8ª Modificaciones de la Ley General de Sanidad.**

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad

«7. Prozesu-legeekin bat etorri, prozedura batean alderdi auzi-jartzailearen alegazioak sexuaren ondoriozko bereizkeriazko jardueretan oinarritzen direnean, prozedura horretako pertsona demandatuak frogatu beharko du hartutako neurriak bereizkeriarik gabekoak eta proportzionalak direla.

Aurreko lerrokadan xedatutakoaren ondoreetarako, organo judizialak, alderdiek hala eskatuta, eskatu ahal izango du, erabilgarria eta egokia dela uste badu, antolakunde publiko eskudunen txosten edo irizpena.

#### **7. Espainiako antolamendu juridikora 89/552/EEE Zuzentaraua barneratu duen Legearen aldarazpenak.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da uztailaren 12ko 25/1994 Legea, Espainiako antolamendu juridikora barneratu duena 89/552/EEE Zuzentaraua, telebista bidezko irati-hedapena gauzatzeari dagokionez estatu kideen lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenak koordinatzeari buruzkoa:

«e) Adingabekoei zuzendutako publizitateak edo tele-salmentak emakumeen eta gizonen inguruan helarazi beharko du berdintasunezkoa, anitza eta estereotipatu gabea den irudia.

#### **8. Osasun Lege Orokorren aldarazpenak.**

Bat. Apirilaren 25eko 14/1986 Osasun Lege Orokorren 3. artikuluari 4. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«4. Osasun-arloko politika, estrategia eta programek modu aktiboan barneratuko dute euren helburu nahiz jardueretan emakumeen eta gizonen

entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 6 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, pasando su actual contenido a ser el apartado 1, en los siguientes términos:

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

Tres. Se modifican los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 del artículo 18 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y se añade un nuevo apartado 17, que quedan redactados respectivamente en los siguientes términos:

«1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres».

«4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres».

«9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo».

«14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal

arteko berdintasun-printzipioa; modu horretara saihestuko da, osasun-arloko helburu nahiz jardueretan euren artean beizkeriak sortzea, desberdintasun biologikoengatik edo halakoekin zerikusia duten gizarte-estereotipoengatik.

Bi. Apirilaren 25eko 14/1986 Osasun Lege Orokorraren 6. artikuluari 2. paragrafoa gehitu zaio, eta egungo edukia 1. paragrafora bilduko da; bigarren paragrafoak hurrengo idazkera izango du:

«2. Aurreko paragrafoan ezarritakoa betetzean, osasun-arloko Administrazio publikoek ziurtatuko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa aintzat hartzea, osasunerako eskubide bera bermatuz.

Hiru. Apirilaren 25eko 14/1986 Osasun Lege Orokorraren 18. artikuluko 1, 4, 9, 14 eta 15. paragrafoak aldarazi dira, eta artikuluko horri 17. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horiek, hurrenez hurren, idazkera hau izango dute:

«1. Modu sistematikoa osasun-hekuntzarako ekintzak gauzatzea, banakako nahiz taldeko osasuna hobetzeko oinarrizko osagai gisa; ekintza horietara bilduko dira emakumeen eta gizonen arrisku, ezaugarri eta beharrianak bereizten dituen hezkuntza, eta emakumeen bereizkeriaren aurkako prestakuntza».

«4. Beharrezko produktu terapeutikoak eskaintzea, emakumeen eta gizonen beharrian desberdinak aintzat hartuz».

«9. Lan-arloko osasuna babestu, sustatu eta hobetzea, arreta berezia jarritz sexu-jazarpenean eta sexuan oinarritutako jazarpenean».

«14. Osasun-antolakundearen zerbitzupeko langileen prestakuntza-

al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género».

«15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres».

«17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo».

Cuatro. Se da nueva redacción al inciso inicial del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, que integrará en todo caso la perspectiva de género, comprenderá los siguientes aspectos».

### **9ª Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.**

Uno. Se modifica la letra a) del artículo 2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactada en los siguientes términos:

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

Dos. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y

beharrizanak hobetzea eta egokitzea, langile horiek genero-indarkeria detektatu, prebenitu eta tratatzeko gai izatea bermatuko duten prestakuntza-jarduerak gauzatuz».

«15. Ikerketa zientifikoa suspertzea osasun-arazoen esparru zehatzean, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak aintzat hartuta».

«17. Erregistro, inkesta, estatistika edo mediku-informazioari buruzko beste sistema batzuetako datuak tratatzea, genero-azterketa ahalbidetzeko, ahal izanez gero, datu horiek guztiak sexuen arabera bananduz».

Lau. Apirilaren 25eko 14/1986 Osasun Lege Orokorraren 21. artikuluko 1. paragrafoaren hasierako tartekadurari idazkera berria eman zaio; tartekadura horrek hurrengo idazkera izango du:

«1. Lan-arloko osasun-jardunak genero-ikuspegia aintzat hartuko du beti, eta bere baitara bilduko ditu hurrengoak».

### **9. Osasunaren Sistema Nazionalaren Kohesio eta Kalitateari buruzko Legearen aldarazpenak.**

Bat. Maiatzaren 28ko 16/2003 Legean, Osasunaren Sistema Nazionalaren Kohesio eta Kalitateari buruzkoan, 2. artikuluko a) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«a) Osasunaren Sistema Nazionaleko erabiltzaileei zerbitzuak ematea berdintasun eragingarriko eta kalitateko baldintzetan, bereziki emakumeen eta gizonen arteko bereizkeria oro saihestuz osasun-jardueretan».

Bi. 11. artikuluko 2. paragrafoaren g) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«g) Lan-arloko osasuna sustatu eta babestea, arreta berezia jarritz emakume diren langileen arrisku eta



necesidades específicos de las trabajadoras».

Tres. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 12, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) Las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos».

Cuatro. Se incluye un nuevo apartado e) en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas».

Cinco. Se incluye un nuevo apartado f) en el artículo 44, con la siguiente redacción:

«f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.»

Seis. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 53, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello».

«3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo

beharrizan berezietan».

Hiru. 12. artikuluko 2. paragrafoaren f) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«f) Emakumeei begira hartu beharreko ardurak eta emakumeentzako zerbitzu bereziak; halakoetara berariaz bilduko dira genero-indarkeriazko egoeren detekzioa eta tratamendua; haurtzarora; nerabezaroa, nagusiak; hirugarren adinekoak; arriskuan dauden taldeak eta gaixo kronikoak».

Lau. 34. artikuluari e) idatz-zatia gehitu zaio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«e) Genero-ikuspegia prestakuntza-jardueretan barneratzea».

Bost. 44. artikuluari f) idatz-zatia gehitu zaio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«f) Osasun-arloko ikerketa sustatzea, emakumeen eta gizonen berezitasunak aintzat hartzeari dagokionez.

Sei. 53. artikuluko 2 eta 3. paragrafoak aldarazi dira; paragrafo horiek hurrengo idazkera izango dute:

«2. Osasun-arloko informazio-sistemak jasoko du osasunaz arduratzen diren erakunde publiko eta pribatuetako prestazioen eta zerbitzu-multzoen gaineko informazioa, eta oinarritzko datu gisa barneratuko ditu babestutako biztanleak, giza baliabide eta baliabide materialak, gauzatutako jarduera, farmazia nahiz osasun-produktuak, finantzaketa eta lortutako emaitzak, bai eta herritarren igurikimenak eta iritzia ere; hori guztiori egingo da osasuna osotasunean kontuan hartuta, ahal den neurrian, datu guztiak sexuaren arabera bananduz».

«3. Ematen den informazioa ahalik fidagarriena izan dadin, Osasun eta Kontsumo Ministerioak ezarriko du, alde zuzenetik Osasunaren Sistema

Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres».

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

«Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres».

### **10ª Fondo en materia de Sociedad de la información.**

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

### **11ª Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

«e) 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».

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos

Nazionalaren Lurralde Arteko Kontseiluarekin hala akordatuta, datu eta fluxuen definizioa eta normalizazioa, adierazleen hautaketa eta beharrezkoak diren betekizun teknikoak, informazioa barneratu eta aztertzeko emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren ikuspegitik».

Zazpi. 63. artikuluaaren amaieran hurrengo esaldia gehitu da:

«Txosten horrek berariazko azterketak jasoko ditu, emakumeen eta gizonen osasunaren inguruan».

### **10. Informazio-gizarterako funtsa.**

Lege honen 28. artikuluan ezarritakoaren ondoretarako, funts berezia eratuko da, 2007, 2008 eta 2009ko aurrekontu-ekitaldi bakoitzean 3 milioi euroekin hornituko dena.

### **11. Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren aldarazpenak.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi zuen Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina:

Bat. 4. artikuluko 2. paragrafoaren g) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«e) Langileari dagokion intimitatea errespetatzeko eta duintasuna behar den moduan kontuan hartzeko eskubidea. Eskubide horretara biltzen dira, arrazaren, etniaren, erlijio edo sinesmenen, desgaitasunaren, adinaren zein sexu-joeraren ondoriozko jazarpenaren aurkako babesa, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako babesa».

Bi. 17. artikuluko 1. paragrafoaren bigarren idatz-zatia aldarazi da eta

apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«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».

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

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».

«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».

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

artikulu horri 4 eta 5. paragrafoak gehitu zaizkio; idatz-zati eta paragrafo horiek hurrengo idazkera izango dute:

«Era berean, deusezak izango dira, bereizkeria egiteko aginduak eta enpresaburuaren erabakiak, baldin eta erabaki horiek langilearentzat mesedegarri ez badira, langileak enpresan egindako erreklamazioarengatik edo egikaritutako administrazio-akzio edo akzio judizialarengatik, tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa betetzeko».

«4. Aurreko paragrafoetan xedatutakoa gorabehera, negoziazio kolektiboak ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango ditu, emakumeak lanbide guztietan sar daitezten ahalbidetzeko. Ondore horretarako, negoziazio kolektiboak erreserbak eta lehentasunak ezarri ahal izango ditu kontratazio-baldintzetan; edu horretan, gaitasun-baldintza berberetan, kontratuak egiteko orduan lehentasuna izango dute kasuan kasuko lanbide-talde edo -kategorian zein sexutako pertsonak egon gutxien eta pertsona horiek.

Era berean, negoziazio kolektiboak halako neurriak ezarri ahal izango ditu lanbide-sailkapenerako, aurrerakuntzarako eta prestakuntzarako baldintzetan; edu horretan, kasuan kasuko talde, lanbide-kategoria edo lanpostuan sartzea ahalbidetzeko, gaitasun-baldintza berberetan, lehentasuna izango dute horietan zein sexutako pertsonak egon gutxien eta pertsona horiek».

«5. Enpresan berdintasun-planak ezarri behar direnean, plan horiek bat etorriko dira lege honetan eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoan xedatutakoarekin».

Hiru. 34. artikuluari 8. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera

«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 aquélla».

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

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

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el

izango du:

«8. Langileak eskubidea izango du, lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko, norberaren, familiaren eta laneko bizitza uztartzeko duen eskubidea eragingarri bihurtzeko, negoziazio kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo enpresaburuarekin egindako akordioan ezarritakoaren arabera; azken kasu horretan, hala denean, errespetatuko da negoziazio kolektiboan jasotakoa».

Lau. 37. artikuluko 3. paragrafoaren b) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«b) Bi egun, semea edo alaba jaiotzeagatik, bigarren gradurainoko odol bidezko zein ezkontza bidezko ahaideen heriotzarengatik, gaixotasun zein istripu larriarengatik, ospitaleratzearengatik, edo ospitaleratzerik behar ez duen ebazketa kirurgikoarengatik, etxeko atsedena behar bada. Arrazoi horiek direla-eta langileak joan-etorriak egin behar dituzenean, baimena lau egunekoa izango da».

Bost. 37. artikuluko 4. paragrafoa eta 5. paragrafoko lehenengo idatz-zatia aldarazi dira; horiek hurrengo idazkera izango dute:

«4. Emakume diren langileek, bederatzir hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzea dela eta, eskubidea izango dute lanean ordubetez absente izateko; ordubete hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena modu proportzionalan luzatuko da erditze anitzeko kasuetan.

Emakumeak, bere borondatez, eskubide horren ordean ordu erdi gutxitan ahal izango du bere lanaldia helburu berberarekin, edo eskubide horren arabera denbora lanaldi osoetan pilatu ahal izango du, negoziazio kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo

empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

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

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«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».

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«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,

enpresaburuarekin egindako akordioan ezarritakoaren arabera; azken kasu horretan, hala denean, errespetatuko da negoziazio kolektiboan jasotakoa.

Gurasoetarik edonor baliatu ahal izango da baimen horretaz, baldin eta biek lan egiten badute».

«5. Norbaitek, legezko zaintza dela bide, zortzi urte baino gutxiagoko adingabea edota desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa duen pertsona, ordaindutako jarduerarik egiten ez duena, zuzenean zaintzeko ardura badu, orduan, horrek lanaldia murrizteko eskubidea izango du, alokairua ere modu proportzionalan gutxituta; alokairua, gutxienez, lanaldiaren zortzirena gutxituko da, eta, gehienez, erdia».

Sei. Idatz-zati berria gehitu zaio 38. artikuluko 3. paragrafoari; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

Enpresaren oportetako egutegian, aurreko idatz-zatian aipatutakoan, oporrak ezartzen dira; bada, opor horiek iraun bitartean, haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak aldi baterako ezgaitasuna erartortzen badu, edo lege honen 48.4 artikuluko kontratuari begira ezarri etenaldia badago, oporrak izateko eskubideari eutsiko zaio, aldi baterako ezgaitasunaren data desberdinetan edo manu horren arabera baimenaren data desberdinetan, etenaldia amaitu ondoren, nahiz eta opor horien egutegiko urtea amaituta egon».

Zazpi. 45. artikuluko 1. paragrafoaren d) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«d) Amatasuna, aitasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua, bederatzi hilabete baino gutxiagoko adingabearen edoskiak naturalak iraun bitarteko arriskua, eta adopzioa



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».

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. 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».

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«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.

edo familia-harrera, sei urtetik beherakoena, edo sei urte baino gehiagoko adingabeena, azken horiek desgaitasuna badute edo inguruabar eta esperientzia pertsonalengatik nahiz atzeritik etortzeagatik gizarteratzeko eta familian sartzeko zailtasun handiak badituzte, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoaren arabera. Familia-harrera izan daiteke adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila, Kode Zibilarekin edo autonomia-erkidegoetan familia-harrera arautzen duten lege zibilekin bat etorritik; edozein kasutan ere, familia-harrera horien iraupena urtebetetik gorakoa izan beharko da, nahiz eta horiek behin-behinekoak izan».

Zortzi. 46. artikuluko 2. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«2. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia aitor dakion; eszedentzia hori ezin da izan lau hilabetetik beherakoa eta bost urtetik gorakoa. Langile berak eskubide hori beste behin bakarrik egikaritu ahal izango du, baldin eta lau urte igaro badira azken eszedentzia amaitu zenetik».

Bederatzi. 46. artikuluko 3. paragrafoaren lehenengo, bigarren eta hirugarren idatz-zatiak aldarazi dira; idatz-zati horiek hurrengo idazkera izango dute:

Langileek eskubidea izango dute hiru urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, seme edo alaba bakoitza zaintzeko, horiek odolekoak zein adopzio bidezkoak izan, edo familia-harrera kasuetan, familia-harrera iraunkorra zein adopzio aurrekoa izan, eta horiek behin-behinekoak izatea gorabehera, jaiotza-datatik edo, hala denean, ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena

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

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

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. 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

eman denetik zenbatzen hasita.

Orobat, langileek eskubidea izango dute bi urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, salbu eta negoziazio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Paragrafo honetan jasotako eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da. Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal izango du langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren jardunbidean oinarrituta».

Hamar. 48. artikuluko 4 eta 5. paragrafoak aldarazi dira; paragrafo horiek hurrengo idazkera izango dute:

«4. Erditze-kasuan, eteteak hamasei asteko iraupen etengabea izango du. Hamasei aste horiek, erditze anitzean, bigarren seme edo alabatik aurrera, seme edo alaba bakoitzeko bi aste gehiago luzatuko dira. Etenaldia banatuko da emakume interesdunak aukeratutakoaren arabera, baina sei aste erditu ostean izango dira beti. Ama hiltzen bada, horrek lan egiten zuen ala ez kontuan hartu gabe, beste gurasoa baliatu ahal izango da etenaldi osoaz edo, hala denean, etenalditik geratzen den zatiaz; horretarako, etenaldi horren iraupena erditze-datatik hasiko da zenbatzen, eta iraupen horretatik ez da kenduko amak erditzea baino lehenago izandako etenaldiaren iraupena. Semea

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

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

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.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de

edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, sei hilabeteko nahitaezko atsedenaldia amaitu ondoren, amak bere lanpostuan berriro lanean hastea eskatzen duenean.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez hartu beharreko atsedenari kalterik egin gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunaren ondoriozko atsedenaldia hastean, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak erditu osteko aldi zehatz eta etengabeen atsedenaldiaren zati bat hartzea, amaren atsedenaldiarekin batera edo amaren atsedenaldia amaitu ostean. Beste gurasoak eutsi ahal izango dio amatasunaren ondorioz hasieran utzi zitzaion etenaldiari, nahiz eta ama, berriro lanean hasi behar den unean, aldi baterako ezgaitasun-egoeran izan.

Amak eskubiderik ez badu bere lanbide-jarduera eteteko, prestazioak jasotzeko eskubidearekin, jarduera horren arauketarengatik, beste gurasoak eskubidea izango du bere lan-kontratua eteteko, amaren lan-kontratuaren etenaldiak izango lukeen iraupenarekin, eta hori bateragarria izango da hurrengo artikuluan aitortutako eskubidea egikaritzearekin.

Garaia baino lehenagoko erditzea badago edo, beste edozein arrazoiren ondorioz, jaioberria ospitaleratuta egon behar bada erditu ostean, etenaldia zenbatu ahal izango da ospitaleko alta ematen den datatik aurrera, amak hala eskatuta edo, horrek eskatu ezean, beste gurasoak eskatuta. Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehenengo sei asteak; amaren kontratua nahitaez eten behar da sei

la madre.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, 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 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.

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.

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 párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

aste horietan.

Garaia baino lehenagoko erditzea jaioberriaren pisu faltarekin badago, eta jaioberria edozein arrazoi klinikorengatik erditu ostean ospitaleratu behar bada, zazpi egunetik gorako epealdian, etenaldia luzatuko da, jaioberria zenbat egunetan egon ospitaleratuta eta horrenbeste egunetan, baina gehenez ere hamahiru aste gehigarrietan, eta erregelamendu bidez garatutakoaren arabera.

Lege honen 45.1.d) artikulua araberako adopzioa eta familia-harrera dagoenean, etenaldiak etengabeko hamasei asteko iraupena izango du; adopzio edo familia-harrera anitza dagoenean, etenaldia bi aste gehiago luzatuko da adingabeko bakoitzeko, bigarretik aurrera. Etenaldi horrek ondoreak sortuko ditu, langileak egindako aukeraren arabera, adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik edo behin-behineko nahiz behin betiko familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa zein judiziala hartzen denetik; hala ere, adingabeko berak ezin sor dezake etendaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik.

Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da atsedenaldira; atsedendaldi hori hartu ahal izango dute aldi berean edo elkarren segidan, baina atsedendaldia etengabea eta aipatu mugen barruan izan beharko da beti.

Atsedenaldira aldi berean hartzen direnean, atsedendaldi horien baturak ezin izango du gainditu aurreko idatzatzen arabera hamasei astekoa den iraupena, edo erditze, adopzio nahiz familia-harrera anitza dagoenean har daitezkeen asten iraupena.

Semeak nahiz alabak edo adoptatutako zein familian hartutako adingabeak desgaitasuna badu, paragrafo honek aipatu kontratu-eteteak bi asteko

adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el 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.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48bis».

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

iraupen gehigarria izango du. Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da atsedenaldi gehigarri hori; atsedenaldi hori hartu ahal izango dute aldi berean edo elkarren segidan, baina atsedenaldia etengabea izan beharko da beti.

Paragrafo honek aipatzen dituen atsedenaldiak hartu ahal izango dira lanaldi osoan zein lanaldi partzialean, ukitutako enpresaburuek eta langileek aurretiaz horixe akordatu badute, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Nazioarteko adopzioaren kasuetan, nahitaezkoa denean alde aurretik gurasoak adoptatuaren herrialdera joatea, paragrafo honetan kasu bakoitzarentzat ezarritako etenaldia hasi ahal izango da adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago.

Paragrafo honek aipatu kasuetan, bai eta hurrengo paragrafoan eta 48bis artikuluan ezarritako kasuetan ere, kontratua etenda dagoen bitartean, langileak baliatuko dira lan-baldintzetan izandako hobekuntzetarik edozeinetaz, betiere, horietarako eskubidea izan balute».

«5. Haurdunaldi bitarteko arriskua edo edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskua dagoenean, azaroaren 8ko Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak 26. artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuaren etetea amaituko da amatasun biologikoaren ondoriozko kontratu-etetea hastean nahiz edoskitzaileak bederatzi hilabete betetzean, hurrenez hurren, edo, bi kasu horietan, langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean».



Once. Se incluye un nuevo artículo 48bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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 periodos 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

Hamaika. 48bis artikulua gehitu da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«48bis artikulua. Lan-kontratua etetea aitatasunaren ondorioz.

Lege honen 45.1.d) artikulua araberako jaiotza, adopzioa edo familia-harrera dagoenean, langilea den aitak lan-kontratua eteteko eskubidea izango du etengabeko hamairu egunetan; erditze, adopzio edo familia-harrera anitza dagoenean, hamairu egun horiek beste bi egun gehiago luzatuko dira, seme edo alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera. Lan-kontratuaren etete hori independentea da, amatasunaren ondorioz 48.4 artikuluan araututako atsedenaldirik elkar banatuei begira.

Erditzearen kasuan, etetea beste gurasoari bakarrik dagokio.

Adopzioaren edo familia-harreraren kasuetan, eskubide hori gurasoetarik batek bakarrik izango du, interesdunek egindako aukeraren arabera; hala ere, 48.4 artikuluan araututako atsedenaldirik oso-osoan gurasoetarik batek bakarrik duenean, aitatasunaren ondoriozko atsedenaldirik eskubidea beste gurasoak bakarrik egikaritu ahal izango du.

Eskubide hori egikaritzen duen langileak, eskubide hori izango du, semea edo alaba jaiotzearen ondoriozko baimena, lege bidez zein hitzarmen bidez ezarritakoa, amaitzen denetik, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik nahiz familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa zein judiziala hartzen denetik, 48.4 artikuluan araututako kontratu-etetea amaitu arte, edo etete hori amaitu eta berehala.

Artikulu honek aipatu kontratu-etetea izango da lanaldi osokoa zein lanaldi partzialekoa, gutxienez 100eko 50ekoa,

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».

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al

empresaburuaren eta langilearen aurretiazko akordioarekin, eta erregelamendu bidez ezarritakoarekin bat etorritz.

Langileak enpresaburuari komunikatu beharko dio, behar besteko aurrerapenarekin, eskubide horren egikaritzea, hala denean, hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera».

Hamabi. 53. artikulua 4. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idatzera izango du:

«4. Enpresaburuak ez dituen betetzen artikulua honen 1. paragrafoan jasotako betekizunak, edo enpresaburuaren erabaki azkentzailearen xedea Konstituzioan edo legean debekatutako bereizkeria-arrazoi bat denean, edo erabaki azkentzailea hartzen denean langilearen oinarritako eskubideak eta askatasun publikoak urratuz, erabaki azkentzailea deuseza izango da, eta lan-agintaritzak ofizioz adierazi beharko du hori. Azkentzea ez da deuseztatuko aurreabisua ez emateagatik. Hala ere, enpresaburuak betebeharra izango du, bidezkoak diren gainerako ondoreak gorabehera, aldi horri dagozkion alokairuak ordaintzeko. Enpresaburuak ez du ongituko hasierako erabaki azkentzailea, aldez aurretik bete gabeko betekizunak gerogarrenean betetzeagatik. Betekizun horiek betetzen dituenen, erabaki azkentzaile berria izango da, eta erabaki horrek ondoreak sortuko ditu hartu den datatik. Halaber, erabaki azkentzailea deuseza izango da ondoko kasuetan:

a) Langileek lan-kontratua etenda duten bitartean erabaki azkentzailea hartzen denean, baldin eta lan-kontratua eten bada lege honen 45. artikuluko 1. paragrafoaren d) idatz-zatiko amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua, edoskialdi naturalak iraun

que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis 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 la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

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.

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

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando

bitarteko arriskua, haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak sortutako gaixotasuna, adopzioa nahiz familia-harrera zein aitatasuna dela eta; edo, erabaki azkentuzailea zein datatan jakinarazi den kontuan hartuta, aurreabisuaren epea egoera horien ondorioz kontratua etenda dagoela amaitzen denean.

b) Erabaki azkentuzailea hartzen denean haurdun dauden emakumeen kasuan, haurdunaldiaren hasieratik a) idatz-zatiak aipatzen duen etetealdia hasi arte, eta lege honen 37. artikuluko 4, 4bis eta 5. paragrafoetako baimenetarik bat eskatu duten langileen kasuan, edo baimen hori duten langileen kasuan, bai eta lege honen 46. artikuluen 3. paragrafoko eszedentzia eskatu duten langileen kasuan ere; eta erabaki azkentuzailea hartzen denean genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen kasuan, emakume horiek euren eskubideak egikaritzeagatik, landenbora murriztu edo beste modu batean antolatzeko, mugigarritasun geografikoa izateko, lantokia aldatzeko edo lan-harremanak eteteko, lege honetan ezarritako baldintzen arabera.

Erabaki azkentuzailea hartzen denean, langileak lanean berriro hasi eta gero, amatasunaren, adopzioaren zein familia-harreraren edo aitatasunaren ondoriozko kontratu-etenaldiak amaitu ostean, baldin eta bederatzi hilabete igaro ez badira semea edo alaba jaio, adoptatu edo familian hartu denetik.

Aurreko idatz-zatietan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta kasu horietan erabaki azkentuzailearen bidez kotasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo baimenetarako eta eszedentziarako eskubidea egikaritzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik».

Hamahiru. 54. artikuluko 2. paragrafoaren d) idatz-zatia aldarazi

redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa».

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

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

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3

da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«g) Enpresaburuaren edo enpresan lan egiten duten pertsonen aurkako jazarpena, arrazarengatik, etniarengatik, erlijioarengatik edo sinesmenengatik, desgaitasunarengatik, adinarengatik zein sexu-joerarengatik, eta sexu-jazarpena sexuagatik».

Hamalau. 55. artikuluko 5. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«Deuseza izango da Konstituzioan edo legean zein bereizkeria-arrazoari debekatu eta horietako bat xedetzat duen kaleratzea, edo langilearen oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratuz egiten den kaleratzea.

Ondoko kasuetan ere kaleratzea deuseza izango da:

a) Langileek lan-kontratua etenda duten bitartean egiten denean kaleratzea, baldin eta lan-kontratua eten bada lege honen 45. artikuluko 1. paragrafoaren d) idatz-zatiko amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua, edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskua, haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak sortutako gaixotasuna, adopzioa nahiz familia-harrera zein aitatasuna dela eta; edo, kaleratzea zein datatan jakinarazi den kontuan hartuta, aurreabisuaren epea egoera horien ondorioz kontratua etenda dagoela amaitzen denean.

b) Kaleratzea haurdun dauden emakumeen kasuan egiten denean, haurdunaldiaren hasieratik a) idatz-zatiak aipatzen duen etetealdia hasi arte, eta lege honen 37. artikuluko 4, 4bis eta 5. paragrafoetako baimenatarik bat eskatu duten langileen kasuan, edo baimen hori duten langileen kasuan, bai eta lege honen 46. artikuluko 3. paragrafoko eszedentzia eskatu duten

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 relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

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.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«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 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».

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del

langileen kasuan ere; eta kaleratzea genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen kasuan egiten denean, emakume horiek euren eskubideak egikaritzeagatik, lan-denbora murriztu edo beste modu batean antolatzeko, mugigarritasun geografikoa izateko, lantokia aldatzeko edo lan-harremanak eteteko, lege honetan ezarritako baldintzen arabera.

Kaleratzea egiten denean, langileak lanean berriro hasi eta gero, amatasunaren, adopzioaren zein familia-harreraren edo aitatasunaren ondoriozko kontratu-etenaldiak amaitu ostean, baldin eta bederatzi hilabete igaro ez badira semea edo alaba jaio, adoptatu edo familian hartu denetik.

Aurreko idatz-zatietan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta kasu horietan kaleratzearen bidezotasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo baimenetarako eta eszedentziarako eskubidea egikaritzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

Hamabost. Lerrokada berria gehitu zaio 64. artikuluko 1. paragrafoaren lehenengo idatz-zatiari; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«Halaber, gutxienez urtero, informazioa jasotzeko eskubidea izango du, emakumeen eta gizonen artean tratua eta aukera-berdintasunaren eskubideak enpresan duen aplikazioaren gainean, informazio horretara bilduko direla lanbide-maila desberdinetan dauden emakumeen eta gizonen proportzio-datuak; eta, hala denean, baita ere, enpresan emakumeen eta gizonen artean berdintasuna suspertzeko hartu diren neurrien gainean, eta, berdintasun-plana ezarri bada, horren aplikazioaren gainean».

Hamasei. 64. artikuluko 1. paragrafoko 9. idatz-zatiari c) letra gehitu zaio, eta



artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres».

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación».

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«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».

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«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

paragrafo berari 13. idatz-zatia ere gehitu zaio; letra eta idatz-zati horiek hurrengo idazkera izango dute:

«c) Zaintza-eginkizunak, emakumeen eta gizonen artean tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa errespetatzen dela eta hedatuz doala ziurtatzeko».

«13. Enpresa-zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea adiskidetze-neurriak ezarri eta abian jartzean».

Hamazazpi. 85. artikuluko 1. paragrafoari idatz-zati berria gehitu zaio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«Alderdiek hitzarmen kolektiboaren edukia zehazteko duten askatasuna gorabehera, hitzarmen horien negoziatioan alderdiek nahitaez negoziatu beharko dituzte lan-esparruan emakumeen eta gizonen artean tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak edo, hala denean, berdintasun-planak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoaren IV. tituluko III. kapituan ezarri norainoko eta edukiarekin».

Hemezortzi. 85. artikuluko 2. paragrafoari idatz-zati berria gehitu zaio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«Era berean, alderdiei aitortutako kontratazio-askatasunari kalterik egin gabe, negoziatio kolektiboaren bidez berrehun eta berrogeita hamar langiletik gorako enpresetan berdintasun-planak negoziatzeko eginbeharra ezarriko da, modu honetara:

- a) Enpresa-esparruko hitzarmen kolektiboetan, negoziatzeko eginbeharra gauzatuko da hitzarmen kolektibo horien negoziatio-esparruan.
- b) Enpresaz gaindiko hitzarmen kolektiboetan, negoziatzeko

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.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. 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».

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«17<sup>a</sup>. Discrepancias en materia de conciliación. Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se

eginbearra gauzatuko da enpresako negoziazio kolektiboaren bidez, negoziazio-eginbearra betetzeko hitzarmen kolektibo horietan osagarritasun-erregela egokien bidez ezarri baldintzetan.

Hemeretzi. 90. artikuluari 6. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«6. Aurreko paragrafoan ezarritakoa gorabehera, lan-agintaritzak berdintasun-printzipioa errespetatzen dela zainduko du, sexuaren ondorioz zuzeneko edo zeharkako bereizkeriak jaso ditzaketen hitzarmen kolektiboetan.

Ondore horietarako, lan-agintaritzak Emakumearen Institutuaren aholkuak eskatu ahal izango ditu, edo autonomia-erkidegoetako berdintasun-antolakundeak, hitzarmen kolektiboaren lurralde-esparruaren arabera bidezkoa dena kontuan hartuta. Lan-agintaritzak jurisdikzio eskudunera jotzen duenean, hitzarmen kolektiboak bereizkeriazko klausulak izan ditzakeela uste izateagatik, horren berri emango dio Emakumearen Institutuari edo autonomia-erkidegoetako berdintasun-antolakundeei, hitzarmen kolektiboaren lurralde-esparruaren arabera, Lan-prozedurari buruzko Legearen 95. artikuluko 3. paragrafoan ezarritakoari kalterik egin gabe».

Hogei. Hamazazpigarren xedapen gehigarria gehitu da; xedapen horrek hurrengo idazkera izango du:

«17<sup>a</sup>. Eztabaidak norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzeari dagokionez. Enpresaburuen eta langileen artean sortutako eztabaidak, norberaren, familiako eta laneko bizitza uztartzeko eskubideak, legean zein hitzarmen kolektiboan aitortutakoak,

resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138bis de la Ley de Procedimiento Laboral».

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

«18ª. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4bis, 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 décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48bis».

### **12ª Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

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

Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y

egikaritzeari dagokionez, jurisdikzio eskudunak ebatziko ditu, Lan-prozedurari buruzko Legearen 138bis artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.

Hogeita bat. Hemezortzigarren xedapen gehigarria gehitu da; xedapen horrek hurrengo idazkera izango du:

«18. Kalte-ordainak kalkulatzeko, lanaldi murriztuaren zenbait kasutan. 1. Lege honen 37. artikuluan, 4bis, 5 eta 7. paragrafoetan, jaso lanaldi murriztuetan, lege honetako kalte-ordainak kalkulatzeko kontuan hartu beharreko alokairua izango da langileak izango lukeena, gauzatutako lanaldi murrizketa kontuan hartu gabe, baldin eta murrizketa horretarako legeak ezarri gehieneko epea igaro ez bada.

2. Orobat, aurreko paragrafoan xedatutakoa aplikatuko da, 48.4 artikuluko hamargarren paragrafoan eta 48bis artikuluan ezarritako eskubideak lanaldi partzialean egikaritzen direnean».

### **12. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen aldarazpenak.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da azaroaren 8ko 31/1995 Legea, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoa:

Bat. 5. artikuluari 4. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«4. Administrazio publikoek sustatuko dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioaren eragingarritasuna; horretarako, kontuan hartuko dituzte sexuarekin zerikusia duten aukera guztiak, hala datuak bildu eta tratatzeko sistemetan nola lan-arriskuak prebenitzeko gaian egiten diren azterketa eta ikerketa

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

Dos. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, que quedan redactados en los siguientes términos:

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

«4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá,

orokorretan, egoera jakin batzuk detektatu eta prebenitzeko xedearekin, egoera horietan lanak kalteak eratorri eta kalteok sexuari loturik egon daitezkeenean».

Bi. 26. artikuluko 2. paragrafoaren lehenengo idatz-zatia eta 4. paragrafoa aldarazi dira; horiek hurrengo idatzkera izango dute.

«2. Lan-baldintzak edo -denbora ezin direnean egokitu edo, egokitu arren, lanpostuaren baldintzek haurdun dagoen emakume langilearen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketenean, eta hori berori ziurtatu dutenean Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalako edo mutuetako mediku-zerbitzuek, enpresak lanbide-arriskuak zein erakunderekin dituen estalita aintzat hartuta, emakume langileari mediku-zerbitzuak ematen dizkion Osasuneko Zerbitzu Nazionalaren mediku-txostenarekin batera, emakume langileak bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du. Enpresaburuak, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren, halako arriskuetatik kanpo dauden lanpostuak zehaztu beharko ditu».

«4. Artikulu honetako 1 eta 2. paragrafoetan xedatutakoa aplikatuko da, halaber, edoskialdi naturalak iraun bitartean, lan-baldintzek eragin negatiboa izan badezakete emakumearen edo semearen nahiz alabaren osasunean, eta, hala ziurtatzen badute Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalako edo mutuetako mediku-zerbitzuek, enpresak lanbide-arriskuak zein erakunderekin dituen estalita aintzat hartuta, emakume langileari edo bere seme nahiz alabari mediku-zerbitzuak ematen dizkion Osasuneko Zerbitzu Nazionalaren

asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo».

### **13ª Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.**

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 27 en los siguientes términos:

«Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley».

Dos. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado del siguiente modo:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1

mediku-txostenarekin batera. Orobat, ukitutako emakume langilea Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluko egoerara igarotzea adierazi ahal izango da, artikuluko honen 3. paragrafoan ezarritako inguruabarrak badaude; egoera horretan lan-kontratua eteten da, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaben edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuarengatik».

### **13. Lan Prozedurari buruzko Legearen aldarazpenak.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da apirilaren 7ko 2/1995 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi zuen Lan-prozedurari buruzko Legearen testu bategina:

Bat. 27. artikuluko 2. paragrafoari bigarren idatz-zatia gehitu zaio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«Aurrekoak ez dio kalterik egingo, epaiketa horietan, lege honen 180 eta 181. artikuluekin bat etorritik, kalte-ordaina erreklamatzeko aukerari, bereizkeriaren edo oinarritzko eskubideak urratzearen ondorioz».

Bi. 108. artikuluko paragrafoak idazkera hau izango du:

«2. Deuseza izango da Konstituzioan edo legean debekatutako bereizkeria-arrazoietako bat xedetzat duen kaleratzea, edo langilearen oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratuz egiten den kaleratzea.

Ondoko kasuetan ere kaleratzea deuseza izango da:

a) Langileek lan-kontratua etenda duten bitartean egiten denean kaleratzea, baldin eta lan-kontratua eten bada lege honen 45. artikuluko 1. paragrafoaren d) idatz-zatiko amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua, edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskua, haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak



del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

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

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, con el siguiente tenor:

sortutako gaixotasuna, adopzioa nahiz familia-harrera zein aitatasuna dela eta; edo, kaleratzea zein datatan jakinarazi den kontuan hartuta, aurreabisuaren epea egoera horien ondorioz kontratua etenda dagoela amaitzen denean.

b) Kaleratzea haurdun dauden emakumeen kasuan egiten denean, haurdunaldiaren hasieratik a) idatz-zatiak aipatzen duen etetealdia hasi arte, eta lege honen 37. artikuluko 4, 4bis eta 5. paragrafoetako baimenatarik bat eskatu duten langileen kasuan, edo baimen hori duten langileen kasuan, bai eta lege honen 46. artikuluan 3. paragrafoko eszedentzia eskatu duten langileen kasuan ere; eta kaleratzea genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen kasuan egiten denean, emakume horiek euren eskubideak egikaritzeagatik, lan-denbora murriztu edo beste modu batean antolatzeko, mugigarritasun geografikoa izateko, lantokia aldatzeko edo lan-harremanak eteteko, lege honetan ezarritako baldintzen arabera.

c) Kaleratzea egiten denean, langileak lanean berriro hasi eta gero, amatasunaren, adopzioaren zein familia-harreraren edo aitatasunaren ondoriozko kontratu-etenaldiak amaitu ostean, baldin eta bederatzi hilabete igaro ez badira semea edo alaba jaio, adoptatu edo familian hartu denetik.

Aurreko idatz-zatietan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta kasu horietan kaleratzearen bidezketasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo baimenetarako eta eszedentziarako eskubidea egikaritzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

Hiru. 122. artikuluko 2. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los

«2. Erabaki azkentzailea deuseza izango da:

a) Idatzizko komunikazioaren lege-formalitateak bete ez direnean, azkentze-arrazoia aipatuz.

b) Kasuan kasuko kalte-ordaina ez denean utzi langilearen esku, salbu eta legeak betekizun hori galdatu ez duenean.

c) Azkentzea langilearen oinarrizko eskubideen edo askatasun publikoei begira bereizkeriazkoa denean edo horien aurkakoa denean.

d) Azkentzea lege-maula eginez gauzatu denean, kaleratze kolektiboen inguruan ezarritako arauak bazter utzita, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 51.1 artikulua azken idatz-zatiak aipatu kasuetan.

Halaber, erabaki azkentzailea deuseza izango da ondoko kasuetan:

a) Langileek lan-kontratua etenda duten bitartean egiten denean kaleratzea, baldin eta lan-kontratua eten bada lege honen 45. artikuluko 1. paragrafoaren d) idatz-zatiko amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua, edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskua, haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak sortutako gaixotasuna, adopzioa nahiz familia-harrera zein aitatasuna dela eta; edo, kaleratzea zein datatan jakinarazi den kontuan hartuta, aurreabisuaren epea egoera horien ondorioz kontratua etenda dagoela amaitzen denean.

b) Kaleratzea haurdun dauden emakumeen kasuan egiten denean, haurdunaldiaren hasieratik a) idatz-zatiak aipatzen duen etetealdia hasi arte, eta lege honen 37. artikuluko 4, 4bis eta 5. paragrafoetako baimenetarik bat eskatu duten langileen kasuan, edo baimen hori duten langileen kasuan, bai

Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

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

Cuatro. Se añade una nueva letra d) al artículo 146, en los siguientes términos:

«d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma

eta lege honen 46. artikulua 3. paragrafoko eszedentzia eskatu duten langileen kasuan ere; eta kaleratzea genero-indarkeriaren biktima diren emakume langileen kasuan egiten denean, emakume horiek euren eskubideak egikaritzeagatik, lan-denbora murriztu edo beste modu batean antolatzeko, mugigarritasun geografikoa izateko, lantokia aldatzeko edo lan-harremanak eteteko, lege honetan ezarritako baldintzen arabera.

c) Erabaki azkentuzailea hartzen denean, langileak lanean berriro hasi eta gero, amatasunaren, adopzioaren zein familia-harreraren edo aitatasunaren ondoriozko kontratuetenaldia amaitu ostean, baldin eta bederatzi hilabete igaro ez badira semea edo alaba jaio, adoptatu edo familian hartu denetik.

Aurreko idatz-zatietan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta kasu horietan erabaki azkentuzailearen bidez kotasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo baimenetarako eta eszedentziarako eskubidea egikaritzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik».

Lau. 146. artikuluar d) idatz-zatia gehitu zaio; idatz-zati horrek hurrengo idatzera izango du:

«d) Sexuan oinarritutako bereizkeria egiaztatu ondoren, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak egindako komunikazioen ondorioz; komunikazio horietan jasoko dira langileari begira zenbatetsitako kalteen oinarriak, kasuan kasuko kalte-ordaina zehaztu ahal izateko.

Kasu horretan, kasuan kasuko Ikuskatzaitzaren burutzak inguruabar horren berri eman beharko dio horren gaineko ardura duen lan-agintari eskudunari, horrek jurisdikzio-organo

se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial».

Seis. Se modifica el apartado 1 del artículo 180, que queda con la siguiente redacción:

«1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el

eskudunari helarazi diezaion, akzio-metaketaren ondoretarako, baldin eta gerogarrenean hasten bada lege honetako 149. artikuluko 2. paragrafoak aipatu ofiziozko prozedura».

Bost. 149. artikularen 2. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«2. Orobat, arau-hauste aktak badira abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzazko Errege-dekretuak, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onestekoak, 7. artikularen 2, 6 eta 10. paragrafoetan eta 8. artikularen 2, 11 eta 12. paragrafoetan jasotako gaien ingurukoak, eta subjektu erantzuleak horiek aurkaratu baditu, alegatuz eta frogatuz arazoaren edukiaz lan-arloko jurisdikzio-ordena arduratu behar dela, Botere Judizialaren Lege Organikoaren 9.5 artikularen arabera.

Sei. 180. artikuluko 1. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«1. Epaiak salatutako arau-haustea dagoen ala ez adieraziko du. Arau-haustea egonez gero, eta aldez aurretik enplegatzailearen, ugazaben elkartearen, Administrazio publikoaren edo beste edozein pertsona, erakunde edo korporazio publiko nahiz pribaturen jokabidea erabat deuseza dela adierazi ondoren, aginduko du sindikatuaren aurkako jokabidea gelditzea eta jokabide hori gertatu aurreko egoera berrezartzea, bai eta jokabide horrek eragindako ondorioak konpontzea ere, bidezkoa den kalte-ordaina ematea barne; kalte-ordain hori bateragarria izango da, hala denean, langileak izan dezakeenarekin, lan-kontratua aldarazteagatik edo azkentzeagatik, Langileen Estatutuan ezarritakoarekin

Estatuto de los Trabajadores».

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

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores».

#### **14ª Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.**

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

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo

bat etorritz».

Zazpi. 181 artikulua aldarazi da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«Gainerako oinarrizko eskubide eta askatasun publikoak babesteko demandak, eta horien artean bereizkeriaren eta jazarpenaren debekua babestekoak, kapitulu honetan ezarritako xedapenen arabera izapidetuko dira, demanda horiek egiten direnean lan-arloko jurisdikzio-ordenaren ardurapeko harreman juridikoetan. Demanda horietan ustez urratu diren eskubide edo eskubideak adieraziko dira.

Epaiak eskubidea edo eskubideak urratu direla adierazten duenean, epaileak, hala denean, erabaki beharko du, langileari bereizkeria jasateagatik dagokion kalte-ordainaren zenbatekoa, baldin eta alderdien artean desadostasuna badago. Kalte-ordain hori bateragarria izango da, hala denean, langileak izan dezakeenarekin, lan-kontratua aldarazteagatik edo azkentzeagatik, Langileen Estatutuan ezarritakoarekin bat etorritz».

#### **14. Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen aldarazpenak.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzazko Errege-dekretua, Lan-arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onestekoa:

Bat. 13. artikuluari 7. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«13. Langileen Estatutuak edo aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak berdintasun-planen inguruan zein betebeharrak ezarri eta betebeharrak ez



que sea de aplicación».

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación».

«13bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo».

«17. No elaborar o no aplicar el plan de

gauzatzea».

Bi. 8. artikuluko 12 eta 13bis paragrafoak aldarazi dira, eta artikuluko horri 17. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horiek hurrengo idazkera izango dute:

«12. Enpresak alde bakarrez hartutako erabakiak, halakoek zuzeneko zein zeharkako bereizkeriak eragiten badituzte, adinaren zein desgaitasunaren ondorioz mesedegarri ez direnak, edo mesedegarri zein kaltegarri direnak, ordainsariei, lanaldiei, prestakuntzari, aurrerakuntzari eta laneko gainerako baldintzei begira, sexuagatik, jatorriarengatik, arraza- edo etnia-jatorria barne, egoera zibilarengatik, gizarte-egoerarengatik, erlijioarengatik zein sinesmenarengatik, ideia politikoarengatik, sexu-joerarengatik, sindikatuei edo horien erabakiei atxikitzeagatik edo ez atxikitzeagatik, enpresako beste langile batzuekin ahaidetasun-lotura izateagatik, eta hizkuntzarengatik, Espainiako estatu barruan. Halaber, enpresaburuaren erabakiak, baldin eta erabaki horiek langilearentzat mesedegarri ez badira, langileak enpresan egindako erreklamazioarengatik edo egikaritutako administrazio-akzio edo akzio judizialengatik, tratuberdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa betetzeko».

«13bis. Arraza, etnia, erlijio edo sinesmen, desgaitasun, adin zein sexu-joeran oinarritutako jazarpena, eta sexuan oinarritutako jazarpena, halakoak enpresaburuaren zuzendaritza-ahalmenen esparruan gauzatzen direnean, jazarpen horien subjektu aktiboa edozein dela, betiere, enpresaburuak horren berri izan eta jazarpena eragozteko beharrezko neurriak hartu ez baditu».

«17. Berdintasun-plana ez egitea edo

igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46bis de esta Ley».

Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

«Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46bis de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo».

Cuatro. Se añade una nueva Subsección 3ª bis en la Sección 2.ª del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46bis, en los siguientes términos:

«Subsección tercera bis.  
Responsabilidades en materia de igualdad

Artículo 46bis. Responsabilidades empresariales específicas. 1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13bis del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

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

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

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el

ez aplikatzea, edo ezarritakoa hautsiz aplikatzea, plan hori gauzatzeko betebeharra lege honen 46bis artikuluan ezarritakoan oinarritzen denean».

Hiru. 46. artikulua lehenengo paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«40.1 artikulua aipatu zehapenei kalterik egin gabe eta lege honen 46bis artikuluan ezarritakoa gorabehera, enpleguaren eta langabeziaren ondoriozko babesaren arloan, enpresaburuek egiten dituztenean lege honen 16 eta 23. artikuluetan arau-hauste oso astun gisa tipifikatutakoak».

Lau. VI. kapituluko 2. atalari 3bis azpiatala gehitu zaio; azpiatal horrek 46bis artikulua berria jaso du, hurrengo idazketarekin:

«Hiru bis azpiatala. Erantzukizunak berdintasunaren arloan

46bis artikulua. Enpresaburuen erantzukizun bereziak. 1. Enpresaburuek egiten dituztenean lege honen 8. artikuluko 12, 13 eta 13bis paragrafoetan eta 16. artikuluko 2. paragrafoan tipifikatutako arau-hauste oso astunak, hurrengo zehapen erantsiekin zehatuko dira, 40. artikuluko 1. paragrafoan ezarritakoa gorabehera:

a) Enplegu-programek eratorritako laguntza, hobari eta, orokorrean, onurak galtzea, arau-haustea egin zen unetik, eta

b) onura horietatik zuzenean baztertua izatea, sei hilabetez.

2. Aurrekoa gorabehera, lege honen 8. artikuluko 12. paragrafoan eta 16. artikuluko 2. paragrafoan tipifikatutako

apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;
- b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias».

**15ª Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para**

arau-hauste oso astunen kasuan, zuzenean edo zeharka sexuan oinarritutako bereizkeriei dagokienez, aurreko paragrafoak aipatu zehapen erantsiak ordeztu ahal izango dira, enpresan berdintasun-plana ezarrita, hala erabaki badu lan-agintari eskudunak, aurretiaz enpresak hori eskatuta eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak egin beharreko txostena jaso ondoren, erregelamendu bidez ezarriko diren baldintzetan; halakoetan, eten egingo da zehapen erantsi horien preskripzio-epea.

Berdintasun-plana egin ez bada edo aplikatzen ez bada, edo lan-agintariaren ebazpenean ezarritako baldintzak modu nabarian bete gabe gauzatzen bada, lan-agintariak, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak hala proposatuta, ondorerik gabe utziko du zehapen erantsien ordezpena, eta zehapen horiek modu honetara aplikatuko dira, kalterik egin gabe 8. artikuluko 17. paragrafoak tipifikatutako arau-hausteagatiko zehapenari:

- a) Aurreko pragafoko a) idatz-zatiak laguntzak, hobariak eta onurak zuzenean galtzearen inguruan aipatutakoa aplikatuko da arau-haustea egin zen unetik.
- b) Onura horietatik baztertuta geratzea sei hilabeterako izango da, lan-agintariak ebazpena ematen duen unetik, zehapen erantsien aplikazioa eten eta zehapenok aplikatzea erabakiz».

**15. Amatasunaren, adopzioaren eta familia-harreraren ondoriozko atsedendietan, langileak ordezteko langabetuekin egiten diren biarteko kontratuetan, Gizarte Segurantzari begira kuota-hobariak arautzeari**

### **sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.**

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 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 o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

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

- a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48bis del Estatuto de los Trabajadores.

### **buruzko Errege Lege-dekretua aldaraztea.**

Irailaren 4ko 11/1998 Errege Lege-dekretuan, amatasunaren, adopzioaren eta familia-harreraren ondoriozko atsedendietan, langileak ordeztuko langabetuekin egiten diren biarteko kontratuetan, Gizarte Segurantzari begira kuota-hobariak arautzeari buruzkoan, 1. artikulua aldarazi da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«Enpresaburuak Gizarte Segurantzari sartu beharreko kuotetan, baita lan-istripu eta lanbide-gaixotasunetarako kuotetan ere, eta enpresaburuak egin beharreko ekarpenetan, halakoak kuotekin batera biltzen direnean, 100eko 100eko hobaria izateko eskubidea aitortuko dute:

- a) Langabetuekin egiten diren bitarteko kontratuek, haurdunaldi bitarteko arriskuarengatik edo edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuarengatik kontratua etenda duten emakume langileak ordeztuko, harik eta, hurrenez hurren, amatasun biologikoarengatik kontratua eten arte, edo edoskitzaileak bederatzi hilabete egin arte, edo, bi kasu horietan, emakume langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertu arte.
- b) Langabetuekin egiten diren bitarteko kontratuek, kontratua etenda duten langileak ordeztuko, sexu bateko zein besteko langile horien atsedendiak iraun bitartean, amatasunarengatik, adopzioarengatik eta adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra izan daitekeen familia-harrerarengatik, eta aitatasunaren ondorioz kontratua etenda duten sexu bateko zein besteko langileak ordeztuko, Langileen Estatutuaren 48.4 artikuluan eta 48bis artikuluan

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

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.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

### **16ª. Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición Adicional 2ª.  
Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. A la cotización de los trabajadores o de

ezarritakoaren arabera.

b) idatz-zatian ezarritako hobarien gehieneko iraupena bat etorriko da aurreko lerrokadan zein artikulua aipatu eta artikulua horietan zehaztutako kontratu-eteteen iraupenekin.

Langileak amaitu ez badu bere eskubidearen araberako atsedenaldiaren edo baimenaldiaren iraupena, onurak azkenduko dira langilea enpresan hasten den unean.

c) Langabetuekin egiten diren bitarteko kontratuek, langile autonomoak edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak nahiz laneko bazkideak ordeztuko, haurdunaldi bitarteko arriskua edo edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskua dagoenean, atsedenaldiak daudenean, amatasunarengatik, adopzioarengatik eta adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra izan daitekeen familia-harrerarengatik, edo aitatasunaren ondorioz kontratua eteten denean, aurreko idatz-zatietan ezarritakoaren arabera».

### **16. Enplegua Gehitzeari eta Enpleguaren Kalitatea Hobetzeari dagokienez, Lan-merkatua Eraldatzeko Presako Neurriei buruzko Legearen aldarazpenak.**

Uztailaren 9ko 12/2001 Legean, Enplegua Gehitzeari eta Enpleguaren Kalitatea Hobetzeari dagokienez, Lan-merkatua Eraldatzeko Presako Neurriei buruzkoan, bigarren xedapen gehigarria aldarazi da; xedapen horrek hurrengo idazkera izango du:

«2. xedapen gehigarria. Gizarte Segurantzaren kuoten hobariak langileei begira, langile horiek atsedenaldiak daudenean, amatasunarengatik, adopzioarengatik, familia-harrerarengatik, haurdunaldi bitarteko arriskuarengatik, edoskialdi naturalak iraun bitarteko



los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

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

### **17ª. Modificaciones de la Ley de Empleo.**

Se añade un nuevo artículo 22bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

arriskuarengatik edo aitatasunaren ondorioz kontratua etenda izateagatik. Hurrengoa aplikatuko zaie langileen, kooperatiba-sozietateetako bazkide langileen edo laneko bazkideen eta beregaineko langileen edo langile autonomoen kotizazioei, langile horiek ordeztan direnean, amatasunaren, adopzioaren, familia-harreraren, aitatasunaren, haurdunaldi bitarteko arriskuaren edo edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuaren ondoriozko atsedendietan, irailaren 4ko 11/1998 Errege Lege-dekretuko langabetuekin egiten diren bitarteko kontratu hobaridunen bidez:

a) Enpresaburuek Gizarte Segurantzaren sartu beharreko kuotetan, baita lan-istripu eta lanbide-gaixotasunentzako kuotetan ere, eta enpresaburuek egin beharreko ekarpenetan, halakoak kuotekin batera biltzen direnean, 100eko 100eko hobaria, langileak Gizarte Segurantzaren kokatzen direnean, inorentzat lan egiten duten langileentzako araubideren batean.

b) Kasuan kasuko gutxieneko oinarriaren edo oinarri finkoaren gainean Gizarte Segurantzaren araubideetan beregaineko langileentzat nahitaez ezarritako kotizazio-tasa aplikatzearen ondoriozko kuota 100eko 100eko hobaria.

Hobari hori aplikatuko da bakarrik denboran bat egiten dutenean arrazoi horien ondoriozko jardura-eteteak eta ordezkoren bitarteko kontratuak; edozein kasutan, jardura-eteteak zenbat iraun eta, gehienez ere, horrenbeste iraungo du hobariak.

### **17. Enpleguari buruzko Legearen aldarazpenak.**

Abenduaren 16ko 56/2003 Legeari, Enpleguari buruzkoari, 22bis artikulua gehitu zaio; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du.

«Artículo 22bis. Discriminación en el acceso al empleo. 1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico».

### **18ª. Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.**

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y

«22bis artikulua. Bereizkeria enplegua lortzeko unean. 1. Enpleguaren zerbitzu publikoek, horien erakunde laguntzaileek eta irabazteko asmorik gabeko lanpostu-agentziek, lan-bitartekaritza kudeatzean, berebiziko arduraz jardun beharko dute, enplegua lortzeko unean bereizkeria saihas dadin.

Lan-bitartekaritzaren kudeatzaileek, lan-eskaintzetan bereizkeria antzematen dutenean, horren berri emango diote eskaintza egin dutenei.

2. Bereizkeria, bereizkeriatzat joko dira sexu jakin bateko pertsonen bakarrik egindako eskaintzak, salbu eta hori lanbide-izaerako betekizun bat denean, oinarritzakoa eta erabakigarria, gauzatu beharreko jarduerari begira.

Nolanahi ere, bereizkeriatzat joko da sexu jakin bateko pertsonen bakarrik egindako eskaintza, hori lanpostuaren betekizunetan oinarritzen denean, eta betekizunok esfortzu fisikoarekin zerikusia dutenean.

### **18. Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorren aldarazpenak.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi zuen Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorren testu bategina:

Bat. 38. artikuluko 1. paragrafoaren c) idatz-zatiko lehenengo lerrokada aldarazi da; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«c) Prestazio ekonomikoak aldi baterako ezgaitasunean; amatasunean; aitatasunean; haurdunaldi bitarteko arriskuan; edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuan; baliaezintasunean, kontribuzio modalitatean nahiz kontribuziorik gabeko modalitatean; jubilazioan, kontribuzio modalitatean nahiz kontribuziorik gabeko

supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales».

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente».

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

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

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

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

modalitatean; langabezian, kontribuzio bidezko mailan nahiz laguntza-mailan; heriotza eta bizirik irautean; bai eta errege-dekretu bidez, erregelamenduetan, Lan eta Gizarte Arazoetarako ministroak hala proposatuta, zein gertakizun eta egoera berezi ezarri eta horietan emandako prestazioak ere».

Bi. 106. artikulua 4. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«4. Kotizatzeko betebeharrari eutsiko zaio, aldi baterako ezgaitasun-egoeran, horren arrazoia edozein dela, amatasun-egoeran, aitatasun-egoeran, haurdunaldi bitarteko arrisku-egoeran eta edoskialdi naturalak iraun bitarteko arrisku-egoeran, bai eta 125. artikuluan ezarritako gainerako egoeretan ere, hala ezartzen denean erregelamendu bidez».

Hiru. 124. artikulua 3. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«3. Aldi baterako ezgaitasun-egoerari, amatasun-egoerari, aitatasun-egoerari, haurdunaldi bitarteko arrisku-egoerari edo edoskialdi naturalak iraun bitarteko arrisku-egoerari dagozkien kuotak zenbatuko dira, prestazioak jasotzeko eskubidea izateko alde aurretik egin beharreko kotizazioaldiari begira».

Lau. 124. artikulua 6. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«6. Lan-kontratua azkendu ondoren irauten duen amatasun- edo aitatasun-egoera, edo langabeziaren ondoriozko prestazioa jaso bitartean sortzen den amatasun- edo aitatasun-egoera benetan gauzatutako kotizazioalditzat joko da, jubilazioaren, ezgaitasun iraunkorraren, heriotza eta bizirik irautearen, amatasunaren eta aitatasunaren ondorioz Gizarte

supervivencia, maternidad y paternidad».

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

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

Seis. Se modifica el Capítulo IVbis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«CAPÍTULO IVBIS»

MATERNIDAD

SECCIÓN 1ª

Supuesto general

Artículo 133bis. Situaciones protegidas. A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el 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, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real

Segurantzaren kasuan kasuko prestazioak jasotzeko».

Bost. 125. artikulua 1. paragrafoa aldaraz da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«1. Erabateko legezko langabezia-egoera altarekin berdinetsitakoa izango da, langileak gertakizun horren ondoriozko prestazioa jaso bitartean. Era berean, altarekin berdinetsitako egoera izango da, kotizazioari eutsita, haurdunaldi bitarteko arriskuaren eta edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuaren sorospen-kasuan izan ezik, langileak duen egoera, urteko opor ordainduak iraun bitartean, langile horrek ez duenean oporrik izan lan-kontratua amaitu aurretik».

Sei. II. tituluko IVbis kapituluak aldaraz da; kapitulu horrek hurrengo idazkera izango du:

«IVBIS KAPITULUA

AMATASUNA

1. ATALA

Egoera orokorra

133bis artikulua. Babestutako egoerak. Atal honetan ezarritako amatasun-prestazioaren ondoreetarako, babestutako egoerak izango dira amatasuna, adopzioa eta familia-harrera, adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila, Kode Zibilarekin edo autonomia-erkidegoetan familia-harrera arautu duten lege zibilekin bat etorritik, halako egoeren ondorioz izaten diren atsedenaldiek iraun bitartean, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi zuen Langileen Estatutuari buruzko testu bateginak, 48.4 artikuluan, eta abuztuaren 2ko 30/1984 Legeak, Funtzio Publikoaren Eraldaketarako Neurriei buruzkoak, 30.3 artikuluan,

Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133ter. Beneficiarios. 1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

- a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
- b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento

ezarritakoaren arabera; alabaina, familia-harreraren iraupena urtebetetik gorakoa izan beharko da, nahiz eta familia-harrera horiek behin-behinekoak izan.

133ter artikulua. Onuradunak. 1. Amatasun-sorospenaren onuradun izango dira inorentzat lan egiten duten langileak, euren sexua gorabehera, aurreko artikuluan aipatu atsedenaldiak dituztenean, betiere, 124.1 artikulua galdu galdutako baldintza orokorra eta erregelamendu bidez ezarritako gainerako baldintzak betetzeaz gain, gutxieneko kotizazioaldi hauek egiaztatzen badituzte:

- a) Langileak 21 urte baino gutxiago baditu, erditzea gertatzen denean edo familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa zein judiziala hartzen denean, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denean, ez da behar gutxieneko kotizazioaldirik.
- b) Langileak 21 eta 26 urte bitarteko adina badu, erditzea gertatzen denean edo familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa zein judiziala hartzen denean, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denean, gutxieneko kotizazioaldia 90 egunekoa izan beharko da, atsedenaldia hasi aurreko zazpi urteetan. Aipatu betekizun hori gauzatutzat joko da, baldin eta, alternatiba gisa, langileak egiaztatzen badu bere lan-bizitzan 180 egun kotizatu dituela, azken data horren aurretik.
- c) Langilea 26 urtetik gorakoa bada, erditzea gertatzen denean edo familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa zein judiziala hartzen denean, edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denean, gutxieneko kotizazioaldia 180 egunekoa izan beharko da, atsedenaldia hasi aurreko zazpi



de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

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 previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, 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 133quáter. Prestación económica. La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Artículo 133quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad. El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado,

urteetan. Aipatu betekizun hori gauzatutzat joko da, baldin eta, alternatiba gisa, langileak egiaztatzen badu bere lan-bizitzan 360 egun kotizatu dituela, azken data horren aurretik.

2. Erditzea gertatzen denean, eta ama biologikoari dagokionez bakarrik, aurreko paragrafoan aipatu adina izango da interesdunak duena atsedenaldiri ekitean; erditzea gertatzeko unea hartuko da erreferentziazat, kasu bakoitzean gutxieneko kotizazioaldia egiaztatzeko.

3. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi zuen Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginak, 48.4 artikulua azken-aurreneko lerrokadan, eta abuztuaren 2ko 30/1984 Legeak, Funtzio Publikoaren Eraldaketarako Neurriei buruzkoak, 30.3 artikulua 8. lerrokadan, ezarritako kasuei dagokienez, 1. paragrafoak aipatu adina izango da interesdunek dutena atsedenaldiri ekiteko unean; ebazpenaren data hartuko da erreferentzia gisa, kasu bakoitzean gutxieneko kotizazioaldia egiaztatzeko.

133quater artikulua. Prestazio ekonomikoa. Amatasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa izango da kasuan kasuko oinarri arauemailearen 100eko 100eko sorospena. Ondore horietarako, oinarri arauemailea izango da gertakizun arruntek eratorritako aldi baterako ezgaitasunaren prestazioarentzat ezarritakoa.

133quinquies artikulua. Amatasunaren ondoriozko sorospenerako eskubidea galtzea edo etetea. Amatasunaren ondoriozko sorospena ukatu,

anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

## SECCIÓN 2ª

Supuesto especial

Artículo 133sexies. Beneficiarias. Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133ter.

Artículo 133septies. Prestación económica. La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133quáter o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas establecidas en el artículo 133quinques».

Siete. El actual Capítulo IVter del Título II, pasa a ser el Capítulo IVquáter, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IVter, con la siguiente redacción:

deuseztatu edo eten ahal izango da, onuradunak iruzurrez jardun duenean, prestazio hori lortu edo horri eusteko, bai eta atsedendialdiak iraun bitartean beregainen edo inorentzat lan egin duenean ere.

## 2. ATALA

Kasu berezia

133sexies artikulua.

Onuradunak. Amatasun ondoreetarako atal honetan jasotako sorospenen onuradun izango dira inorentzat lan egiten duten emakumeak, baldin eta, erditzea gertatzen denean, aurreko atalean amatasunaren ondoriozko prestazioa izateko ezarri diren betekizun guztiak gauzatzen badituzte, 133ter artikulua gutxienezko kotizazioaldiaren inguruan ezarritakoa izan ezik.

133septies artikulua. Prestazio ekonomikoa. Prestazioaren zenbatekoa izango da Ondore Anitzeko Errentaren Adierazle Publikoaren (IPREMaren) 100eko 100, kasu bakoitzean indarrean dagoen adierazlea aintzat hartuta, salbu eta 133quater artikulua edo zazpigarren xedapen gehigarriaren arabera kalkulaturako oinarri arauemailea txikiagoa denean; azken kasu horretan oinarri arauemaile hori hartuko da kontuan.

86. artikulua ondoreetarako kontribuziorik gabekoa izango den prestazioak egutegiko 42 eguneko iraupena izango du, erditzea gertatzen denetik; eskubide hori ukatu, deuseztatu edo eten ahal izango da, 133quinques artikuluan ezarri arrazoi berberengatik».

Zazpi. II. tituluko IVter kapitulu aurrerantzean IVquater kapitulu izango da, eta titulu berean IVter kapitulu berria sartu da; kapitulu berri horrek hurrengo idazkera izango du:

## «CAPÍTULO IVTER»

### PATERNIDAD

Artículo 133octies. Situación protegida. A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 133nonies. Beneficiarios. Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133decies. Prestación económica. La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma

## IVTER KAPITULUA

### AITATASUNA

133octies artikulua. Babestutako egoera. Aitatasun-prestazioaren ondoreetarako, babestutako egoerak izango dira semea edo alaba jaiotzea, adopzioa eta familia-harrera, adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila, Kode Zibilarekin edo autonomia-erkidegoetan familia-harrera arautu duten lege zibilekin bat etorritik, halako egoeren ondorioz izaten diren atsedenalziek iraun bitartean, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi zuen Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginak, 48bis artikuluan, eta abuztuaren 2ko 30/1984 Legeak, Funtzio Publikoaren Eraldaketarako Neurriei buruzkoak, 30.1 artikuluan, ezarritakoaren arabera; alabaina, familia-harreraren iraupena urtebetetik gorakoa izan beharko da, nahiz eta familia-harrera horiek behin-behinekoak izan.

133nonies artikulua. Onuradunak. Aitatasun-sorospenaren onuradun izango dira inorentzat lan egiten duten langileak, aurreko artikuluan aipatu atsedenaldiak dituztenean, betiere, 124.1 artikulua galdatutako baldintza orokorra betetzeaz gain, egiaztatzen badute, gutxienez 180 egun kotizatu dituztela, etete hori hasi aurreko zazpi urteetan, edo, alternatiba gisa, 360 egun euren lan-bizitzan zehar, aipatu dataren aurretik, eta erregelamendu bidez ezarritako gainerako baldintzak betetzen dituztela.

133decies artikulua. Prestazio ekonomikoa. Aitatasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoa sorospena izango da; sorospen hori zehaztuko da

establecida por el artículo 133quáter para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última».

Ocho. Se modifica el artículo 134 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos siguientes:

«Artículo 134. Situación protegida. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales».

Nueve. Se modifica el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 135. Prestación económica. 1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades

133quater artikulua amatasun-prestazioari begira ezarritakoaren arabera, eta ukatu, deuseztatu edo eten ahal izango da amatasun-prestaziorako ezarri arrazoi berberengatik».

Zortzi. Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean, 134. artikulua aldarazi da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«134. artikulua. Babestutako egoera. Haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoari dagokionez, babestutako egoera izango da lan-kontratuaren etete-aldia, langile den emakumeak bere lanpostua aldatu behar duenean, bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batengatik, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoak, 26. artikuluko 3. paragrafoan ezarritakoaren arabera, lanpostu-aldaketa hori teknikoki nahiz objektiboki ezin denean egin, edo justifikatutako arrazoiaren ondorioz ezin denean gauzatu.

Haurdunaldi bitarteko arrisku-egoeraren prestazioa lanbide-gertakizunek eratorritako prestaziotzat hartuko da».

Bederatzi. Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean, 135. artikulua aldarazi da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

135. artikulua. Prestazio ekonomikoa. 1. Haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoa emango zaio langile den emakumeari, lege honetan gaixotasun arruntaren aldi baterako ezgaitasunaren prestazio ekonomikoari begira ezarri modu eta baldintzetan, baina hurrengo

establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. >A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

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

Diez. Se añade un nuevo Capítulo IVquinqües en el Título II, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IVQUINQUIES»

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Artículo 135bis. Situación protegida. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho

paragrafoetan ezarritako berezitasunekin.

2. Erakunde kudeatzaileak ordaindu behar duen prestazio ekonomikoa sortuko da lan-kontratua etenda geratzen den egunean, eta amaituko da amatasunaren ondorioz kontratua eten baino egun bat lehenago edo langilea aurreko lanpostuan edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean berriro lanean hasten denean.

3. Prestazio ekonomikoa izango da, kasuan kasuko oinarri arauemailearen 100eko 100eko sorospena. Ondore horietarako, oinarri arauemailea izango da lanbide-gertakizunek eratorritako aldi baterako ezgaitasunaren prestazioarentzat ezarritakoa.

4. Erakunde kudeatzaileak edo Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuak kudeatu eta ordainduko du haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoa, kontuan hartuta enpresak zein erakunderekin egin duen hitzarmena lanbide-arriskuak estaltzeko».

Hamar. II. titulari IVquinqües kapitulua gehitu zaio; kapitulu horrek hurrengo idazkera izango du:

«IVQUINQUIES KAPITULUA

EDOSKIALDI NATURALAK IRAUN BITARTEKO ARRISKUA

135bis artikulua. Babestutako egoera. Edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoa dagokionez, babestutako egoera izango da lan-kontratuaren etete-aldia, langile den emakumeak bere lanpostua aldatu behar duenean, bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batengatik, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, Lan-arriskuaren Prebentzioari buruzkoak, 26.4 artikuluan



cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135ter. Prestación económica. La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación».

Once. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido».

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

«Artículo 180. Prestaciones. 1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente,

ezarritakoaren arabera, lanpostu-aldaketa hori teknikoki nahiz objektiboki ezin denean egin, edo justifikatutako arrazoien ondorioz ezin denean gauzatu.

135ter artikulua. Prestazio ekonomikoa. Edoskialdi naturalak iraun bitarteko prestazio ekonomikoa emango zaio langile den emakumeari, lege honetan haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoari begira ezarri modu eta baldintzetan, eta azkenduko da semeak edo alabak bederatzi hilabete egiten dituenean, salbu eta onuraduna lehenago hasi denean berriro lanean, bere lanpostuan edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean».

Hamaika. 172. artikuluko 1. paragrafoaren b) idatz-zatia aldarazida; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«b) Aldi baterako ezgaitasunaren, haurdunaldi bitarteko arriskuaren, amatasunaren, aitatasunaren edo edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuaren sosospenak jasotzen dituztenek, baldin eta kasu bakoitzean ezarritako kotizazioaldia betetzen badute».

Hamabi. 180 artikulua aldarazida; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«180. artikulua. Prestazioak. 1. Langileen Estatutuari buruzko Legearen 46.3 artikuluekin bat etorritz, seme edo alaba bakoitza zaintzeagatik, edo familian hartutako adingabeko bakoitza zaintzeagatik, familia-harrera iraunkorraren nahiz adopzio aurreko familia-harreraren kasuetan, nahiz eta horiek behin-behinekoak izan, langileek duten eszedentzia-aldiaren lehenengo bi urteak benetan kotizatutako alditzat joko dira, Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko, jubilazioari, ezgaitasun iraunkorrari, heriotza eta

muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

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

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

bizirik irauteari, amatasunari eta aitatasunari dagokienez.

Aurreko lerrokadak aipatu benetako kotizazioaldiak 30 hilabeteko iraupena izango du, eszedentzia zein adingabeko zaintzeko eskatu eta adingabeko horren familia-unitatea kategoría orokorreko familia-ugaria denean; iraupena 36 hilabetekoa izango da, familia-ugariaren kategoría berezia denean.

2. Modu berean, benetan kotizatutako alditzat joko da, aurreko paragrafoan aipatu prestazioen ondoreetarako, Langileen Estatutuari buruzko Legearen 46.3 artikuluekin bat etorritz, langileek beste ahaide batzuk zaintzeagatik duten eszedentzia-aldiaren lehengo urtea, ahaide horiek euren kontura balitzako gaitasunik ez dutenean, adinarenagatik, istripuarenagatik, gaixotasunarenagatik zein desgaitasunarenagatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez dutenean.

3. Langileen Estatutuari buruzko Legearen 37.5 artikuluan adingabekoa zaintzeagatik lanaldia murrizteko ezarri aldiaren lehenengo bi urteetako kotizazioak zenbatuko dira, 1. paragrafoan ezarritako prestazioen ondoreetarako; halaber, kotizazio horien zenbatekoa gehituko da, murrizketarik izan gabe lanaldiak eragingo lituzkeen kotizazioen 100eko 100 arte. Gehitze hori lehenengo urtean bakarrik gauzatuko da, aipatu artikulua lanaldi-murrizketen inguruan jaso dituen gainerako kasuetan.

4. 1 eta 2. paragrafoetan aipatu eszedentzia-egoerak aldeztu aurretik lanaldia murriztuta gertatzen direnean, Langileen Estatutuari buruzko Legearen 37.5 artikuluan ezarritakoaren arabera, kasuan kasuko

a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo».

Trece. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

«5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada».

Catorce. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada».

Quince. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

eszedentzia-aldiak kotizatutakotzat jotzeari dagokionez, zenbatu egingo dira lanaldi-murrizketak iraun bitartean egindako kotizazioak, aintzat hartuta murrizketarik izan gabe lanaldiak eragingo lituzkeen kotizazioen 100eko 100 arteko gehikuntza.

Hamahiru. 211. artikuluari 5. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«5. Langileen Estatutuari buruzko Legearen 37. artikuluko 4bis, 5 eta 7. paragrafoetan lanaldia murrizteari dagokionez ezarritako kasuetan, oinarri arauemailea kalkulatzeko, kotizazio-oinarriak zenbatuko dira, aintzat hartuta murrizketarik izan gabe lanaldi osoak edo partzialak eragingo lituzkeen zebantekoen 100eko 100 arteko gehikuntza.

Legezko langabezia-egoera gertatzen bada, lanaldi-murrizketaren ondorioz langilea aipatu egoeretan dela, aurreko paragrafoetako gehieneko eta gutxieneko zenbatekoak zehaztuko dira ondore anitzeko errentaren adierazle publikoa kontuan hartuta, lanaldia murriztu aurretik lan egindako orduen arabera».

Hamalau. 217. artikulua 1. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«1. Sorospenaren zenbatekoa izango da ondore anitzeko errentaren adierazle publikoaren 100eko 100, kasu bakoitzean indarrean dagoen adierazlea aintzat hartuta.

Lanaldi partzialeko lana galtzearen ondoriozko langabeziaren kasuan ere aipatu zenbateko hori jasoko da».

Hamabost. 222. artikulua 2. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad».

Dieciséis. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206».

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del artículo 222, en los siguientes términos:

«Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la

«2. Langilea amatasun- edo aitatasun-egoeran dela, lan-kontratua azkentzen bada, 208. artikulua 1. paragrafoan jaso arrazoiren batengatik, langile horrek amatasun- edo aitatasun-prestazioa jasotzen jarraituko du, egoera horiek azkendu arte; une horretan legezko langabezia-egoerara igaroko da, eta, beharrezko betekizunak gauzatuz gero, kasuan kasuko prestazioa jasoko du. Kasu horretan, kontribuzio bidezko langabezia-prestazioaren zenbatekotik ez da kenduko amatasun- edo aitatasun-egoeran izandako denbora».

Hamasei. 222. artikuluko 3. paragrafoaren hirugarren eta laugarren lerroak aldarazi dira; paragrafo horiek hurrengo idazkera izango dute:

«Langilea erabateko langabeziaren prestazioa jasotzen ari dela igarotzen bada amatasun- edo aitatasun-egoerara, gertakizun horien ondoriozko prestazioa jasoko du, kasuan kasuko zenbatekoan.

Langabeziaren ondoriozko prestazioa jasotzeko aldia ez da luzatuko langilea aldi baterako ezgaitasun-egoerara igarotzeagatik. Egoera horrek iraun bitartean, langabezia-prestazioez arduratzen den erakunde kudeatzaileak jarraituko du Gizarte Segurantzaren kotizazioak eginez, 206. artikulua 1. paragrafoko b) idatz-zatiak ezarritakoarekin bat etorrituz».

Hamazazpi. 222. artikuluko 3. paragrafoari bosgarren lerrokada gehitu zaio; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«Langilea amatasun- edo aitatasun-egoerara igarotzen bada, eten egindo dira langabeziaren ondoriozko prestazioa eta Gizarte Segurantzari

Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanuda la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión».

Dieciocho. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición Adicional 6ª. Protección de los trabajadores contratados para la formación. La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones».

Diecinueve. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

1. Se modifica la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad

begira lehen aipatu kotizazioa; halakoetan, langileak ekingo dio amatasunaren edo aitatasunaren ondoriozko prestazioa jasotzeari, eta prestazio hori zuzenean kudeatuko du bere erakunde kudeatzaileak. Behin amatasunaren edo aitatasunaren ondoriozko prestazioa azkenduta, berriro hasiko da langabezia-prestazioa, 212.3.b) artikulua ezarritakoaren arabera, hori jasotzen jarraitzeko geratzen den denbora amaitu arte, eta etete-unean prestazio horrek zuen zenbatekoan».

Hemezortzi. Seigarren xedapen gehigarria aldarazi da; xedapen horrek hurrengo idazkera izango du:

«6. xedapen gehigarria.

Prestakuntzarako kontratatutako langileen babesa. Prestakuntzarako kontratatutako langilearen Gizarte Segurantzaren babes-ekintzara ondoko gertakizun, babesteko moduko egoera eta prestazioak bilduko dira: lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eratorritakoak; osasun-laguntza, gaixotasun edo istripu arruntaren eta amatasunaren kasuan; arrisku arruntek eratorrialdi baterako ezgaitasunaren, aitatasunaren nahiz amatasunaren, haurdunaldi bitarteko arriskuaren eta edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoak; eta pentsioak».

Hemeretzi. Zazpigarren xedapen gehigarria aldarazi da, hurrengoaren arabera:

1. Zazpigarren xedapen gehigarriaren 1. paragrafoko bigarren erregelako a) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«a) Jubilazioaren, ezgaitasun iraunkorraren, heriotza eta bizirik irautearen, aldi baterako ezgaitasunaren, amatasunaren eta aitatasunaren prestazioetarako



temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales».

2. Se modifica la letra a) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365».

Veinte. Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava, que queda redactado en los términos siguientes:

«4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135bis, 135ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135bis, 135ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar,

eskubidea sortzeari dagokionez beharrezkoak diren kotizazioaldiak egiaztatzeko, lan-orduen arabera egindako kotizazioak bakarrik zenbatuko dira, ordu horiek izan daitezkeela arruntak nahiz osagarriak; ordu horien baliokide gisa kalkulatuko dira kotizazio-egun teorikoak. Helburu horrekin, benetan lan egindako orduak bostez zatituko dira, hori izanik urteko mila eta zortziehun eta hogeita sei orduren zenbatekoari dagokion eguneko baliokidea».

2. Zazpigarren xedapen gehigarriaren 1. paragrafoko hirugarren erregelako a) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«a) Jubilazioaren eta ezgaitasun iraunkorraren prestazioen oinarri arauemailea erregela orokorraren arabera kalkulatu da. Amatasunaren eta aitatasunaren ondoriozko prestazioei dagokienez, eguneko oinarri arauemailea izango da, egitate eragilea gertatu aurreko urtean zehar enpresan egiaztatutako kotizazio-oinarrien batura 365ez zatitu osteko emaitza».

Hogei. Zortzigarren xedapen gehigarriaren 4. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«4. 134, 135, 135bis, 135ter eta 166. artikuluetan ezarritakoa aplikatuko zaie, hala denean, inorentzat lan egiten duten langileei, halakoak araubide berezietara biltzen direnean. 112bis eta 162.6 artikuluetan ezarritakoa aplikatuko zaie, berebat, inorentzat lan egiten duten langileei, halakoak araubide berezietara biltzen direnean; salbuespenez, hori ez zaie aplikatuko nekazaritzako eta etxe-zerbitzarien araubideetara bildutako langileei. Orobat, 134, 135, 135bis, 135ter eta 166 artikuluek xedatutakoa aplikatuko zaie beregainen lan egiten duten langileei, halakoak biltzen direnean,

agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente».

Veintiuno. Se modifica la disposición adicional undécima bis, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición Adicional 11bis.  
Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales.

1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Capítulo IVbis y en el Capítulo IVter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.
2. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.
3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de

itsasoko, nekazaritzako eta langile autonomoen araubide berezietara, erregelamendu bidez ezarriko diren modu eta baldintzetan».

Hogeita bat. Hamaikagarren bis xedapen gehigarria aldarazi da, xedapen horrek hurrengo idazkera izango du:

«11bis xedapen gehigarria.  
Amatasunaren eta aitatasunaren ondoriozko prestazioak araubide berezietan.

1. Inorentzat lan egiten duten langileak eta beregaineko langileak sistemako araubide berezietara biltzen direnean, II. tituluko IVbis kapituluan eta IVter kapituluan ezarritako prestazioetarako eskubidea izango dute, kapitulu horietan araubide orokorreko langileentzat ezarri norainoko berberarekin eta modu eta baldintza berberetan.
2. Beregaineko langileen kasuan, amatasunaren eta aitatasunaren ondoriozko sorospenak jasotzeko eskubidearen egikaritze-aldiak bat etorriko dira, iraupenari nahiz banaketari dagokienez, inorentzat lan egiten duten langileen laneko atsedenaldiekin; aitatasunaren ondoriozko sorospena ordaintzeari ekin ahal izango zaio, semea edo alaba jaiotzen denetik. Beregaineko langileek, berebat, amatasunaren eta aitatasunaren ondoriozko sorospena jaso ahal izango dute lanaldi partzialean, erregelamendu bidez ezarriko diren modu eta baldintzetan.
3. Beregaineko langileentzat, horiek araubide berezietara biltzen badira, eta etxe-zerbitzarien araubide berezira bildutako langileentzat, batzuek zein besteek kotizatzeke betebeharraren gaineko arduraren dutenean, nahitaezko

cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social».

Veintidós. Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima ter, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición Adicional 11<sup>a</sup>ter. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad. La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente».

Veintitrés. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta, en los siguientes términos:

«Disposición Adicional 44<sup>a</sup>. Períodos de cotización asimilados por parto. A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda».

### **19<sup>a</sup> Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.**

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

Uno. Se modifica el párrafo segundo del

betekizuna izango da, prestazioa aitortu eta ordain dadin, interesdunek egunean izatea Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotak».

Hogeita bi. Hamaikagarren ter xedapen gehigarria aldarazi da, xedapen horrek hurrengo idazkera izango du:

«11ter xedapen gehigarria. Amatasunaren eta aitatasunaren ondoriozko prestazio ekonomikoen kudeaketa. Lege honetan araututako amatasun- eta aitatasun-prestazioen kudeaketa zuzenean eta modu eskusiboan gauzatuko du kasuan kasuko erakunde kudeatzaileak».

Hogeita hiru. Berrogieta laugarren xedapen gehigarria gehitu da; xedapen horrek hurrengo idazkera izango du:

«44. xedapen gehigarria. Berdinetsitako kotizazioaldiak erditzeagatik. Gizarte Segurantzaren edozein araubidetan, jubilazioaren eta ezgaitasun iraunkorraren kontribuzio bidezko pentsioak jasotzeko, zenbatuko dira, pentsioa eskatu duen emakume langilearen mesedetan, kotizatutako 112 egun osorik, seme edo alaba bakarraz erditzeagatik, eta 14 egun gehiago, bigarren seme edo alabatik aurrera, seme edo alaba bakoitzeko, salbu eta, erditzeko unean emakume langilea edo funtzionarioa izateagatik, hamasei asteetan zehar oso-osoan kotizatu denean, edo erditze ugaria izanez gero, behar adinako aldia kotizatu denean».

### **19. Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzko Legearen aldarazpenak.**

Abuztuaren 2ko 30/1984 Legean, Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzkoan, hurrengo manuak aldarazi dira:

Bat. 29.4 artikulua bigarren

artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

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

Dos. Se modifica el párrafo quinto del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

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

Tres. Se suprime el actual párrafo sexto del artículo 29.4.

Cuatro. Se modifica la denominación del artículo 29.8 que queda redactado de la siguiente manera:

«Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria».

Cinco. Se añade un párrafo, a continuación del primer párrafo del artículo 29.8, con la siguiente redacción:

«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo».

lerrokada aldarazi da; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«Orobat, funtzionarioek eskubidea izango dute hiru urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik gauzatzen ez badute».

Bi. 29.4 artikulua bosgarren lerrokada aldarazi da; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«Egoera horretan iraun bitarteko aldia kontuan hartuko da, hirurtekoei, gradu pertsonala sendotzeari eta eskubide pasiboari dagokienez.

Funtzionarioek parte hartu ahal izango dute Administrazioak deitutako prestakuntza-ikastaroetan. Lehenengo bi urteetan, eskubidea izango dute gauzatzen duten lanpostua erreserbatzeko. Behin aldi hori igarota, erreserba mugatuko da herri bereko eta maila nahiz ordainsari bereko lanpostu batera.

Hiru. 29.4 artikulua egungo seigarren lerrokada ezabatu da.

Lau. 29.8 artikulua izenburua aldarazi da; izenburu horrek hurrengo idazkera izango du:

«Emakume funtzionarioaren aurkako indarkerian oinarritutako eszedentzia».

Bost. 29.8 artikulua lerrokada berria gehitu zaio, lehenengo lerrokadaren ondoren; lerrokada berri horrek hurrengo idazkera izango du:

«Era berean, emakume funtzionarioak eszedentzia-aldiko lehenengo bi hilabeteetan ordainsari osoak jasoko ditu, eta, hala denean, semea edo alaba kargura izatearen ondoriozko familia-prestazioak».

Seis. Se modifica la letra a) del artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción».

Siete. Se crea una nueva letra a bis), en el artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

Ocho. Se modifica la letra f) del artículo 30.1 y se añaden dos párrafos a dicha letra, quedando la redacción de la siguiente manera:

«La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al

Sei. 30.1 artikuluko a) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«1. Baimenak emango dira, justifikatutako honako arrazoi hauengatik:

a) Semea edo alaba jaiotzeagatik, familiar hartzeagatik edo adoptatzeagatik, aitak hamabost eguneko baimena izango du, semea edo alaba jaiotzen denetik, familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa nahiz judiziala hartzen denetik edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik».

Zazpi. 30.1 artikuluari a bis) idatz-zati berria gehitu zaio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«a bis) Odol bidez nahiz ezkontza bidez lehen gradurainoko ahaidetasuna duen ahaidearen heriotza, istripu edo gaixotasun larriarengatik, hiru egun baliodun, gertaera hori herri berean jazotzen denean, eta bost egun baliodun, beste herri batean jazo denean.

Odol bidez nahiz ezkontza bidez, bigarren gradurainoko ahaidetasuna duen ahaidearen heriotza, istripu edo gaixotasun larriarengatik, bi egun baliodun, gertaera hori herri berean jazotzen denean, eta lau egun baliodun, beste herri batean jazo denean».

Zortzi. 30.1 artikulua f) idatz-zatia aldarazi da, eta idatz-zati horri bi lerrokada gehitu zaizkio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«Emakume den funtzionarioak, hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzea dela eta, eskubidea izango du lanean ordubetez absente izateko; ordubete hori bi zatitan banatu ahal izango du. Eskubide horren ordezkio ohiko lanaldia ordu erdi gutxitsu ahal izango da lanaldiaren hasieran eta



inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple».

Nueve. Se modifica el primer párrafo de la letra f bis) del artículo 30.1 que queda redactada de la siguiente manera:

«f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones».

Diez. Se modifica el primer párrafo de la letra g) del artículo 30.1, que queda redactado de la siguiente manera:

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

Once. Se añade una letra g bis) al artículo 30.1 con la siguiente redacción:

«g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en

amaieran, edo ordubete lanaldiaren hasieran edo amaieran, helburu berberarekin. Eskubide hori gurasoetarik edonork egikaritu ahal izango du, bi-biek lan egiten badute.

Orobat, emakume funtzionarioak edoskialdiaren ordezt ordaindutako baimena eskatu ahal izango du; baimen horren iraupena lanaldi osoetan pilatuko da.

Baimenaren iraupena modu proportzionalean luzatuko da erditze anitzeko kasuetan».

Bederatzi. 30.1 artikulua f bis) idatz-zatiaren lehenengo lerrokada aldarazita; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«f bis) Seme-alabak garaia baino lehenagokoak badira, edo, edozein arrazoi dela bide, jaio ondoren ospitalean geratu behar badira, funtzionarioa den amak edo aitak eskubidea izango du lanean gehienez ere bi orduz absente izateko, ordainsariak oso-osoan jasoz. Edu berean, eskubidea izango dute lanaldia gehienez bi ordu murrizteko, nahiz eta ordainsariak ere horren arabera murriztu».

Hamar. 30.1 artikulua g) idatz-zatiaren lehenengo lerrokada aldarazita; lerrokada horrek hurrengo idazkera izango du:

«g) Legezko zaintza dela bide, hamabi urte baino gutxiagoko adingabea, arreta berezia behar duen nagusia edo desgai izateaz gain, ordaindutako jarduerarik gauzatzen ez duen pertsona zuzenean zaintzeko ardura zein funtzionariok izan eta funtzionario horrek izango du lanaldia murrizteko eskubidea».

Hamaika. 30.1 artikulua g bis) idatz-zatia gehitu zazio; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«g bis) Lehen gradurainoko ahaide baten zaintzaz arduratu behar den

primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes».

Doce. Se añade al final del artículo 30.2 lo siguiente:

«... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral».

Trece. Se modifica el artículo 30.3, que queda redactado de la siguiente manera:

«En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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

funtzionarioak eskubidea izango du lanaldia 100eko 50 gutxitzeko, ordainsariak galdu gabe, baldin eta horren arrazoia gaixotasun larria bada; lanaldiaren gutxitzeak, gehienez, hilabeteko epea izango du. Egitate eragile beraren ondorioz eskubide horren titular bat baino gehiago badago, lanaldiaren gutxitze hori lainduta baliatu ahal izango dute eskubidearen titularrek; edozein kasutan, errespetatu beharko da, lanaldiaren gutxitzeak gehienez hilabeteko epea izatea».

Hamabi. 30.2. artikulua amaieran hurrengo gehitu da:

«... eta familiako eta laneko bizitza uztartzeak eratorritako eginbeharrengatik».

Hamahiru. 30.3 artikulua aldarazi da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«Erditze-kasuan, baimenak hamasei asteko iraupena izango du. Hamasei aste horiek etengabeak izango dira, eta erditze anitzean, bigarren seme edo alabatik aurrera, seme edo alaba bakoitzeko bi aste gehiago luzatuko dira. Baimenaldia banatuko dan emakume funtzionarioak aukeratutakoaren arabera, baina sei aste erditu ostean izango dira beti. Funtzionarioa den ama hiltzen bada, aita baliatu ahal izango da baimenaldi osoaz edo baimenalditik geratzen den zatiaz.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez hartu beharreko atsedinari kalterik egin gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunaren ondoriozko atsedenaldia hastean, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak erditu osteko aldi zehatz eta etengabean atsedenaldiaren zati bat hartzea, amaren atsedenaldiarekin batera edo amaren atsedenaldia amaitu ostean. Beste

sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

En los supuestos de adopción o de 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 el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado

gurasoak eutsi ahal izango dio amatasunaren ondorioz hasieran utzi zitzaion baimenaldiari, nahiz eta ama, berriro lanean hasi behar den unean, aldi baterako ezgaitasun-egoeran izan.

Garaia baino lehenagoko erditzea badago, edo, beste edozein arrazoiengatik, jaioberria erditu ostean ospitaleratu behar bada, etenaldia luzatuko da, jaioberria zenbat egunetan egon ospitaleratuta eta horrenbeste egunetan, baina gehienez ere hamahiru aste gehigarrietan.

Adopzioa dagoenean edo adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila izan daitekeen familia-harrera, Kode Zibilarekin eta autonomia-erkidegoetan halakoak arautzen dituzten legeekin bat etorriz, eta familia-harrera soilaren iraupena gehienez ere urtebetekoa denean, adingabekoaren adina gorabehera, baimenak etengabeko hamasei asteko iraupena izango du; adopzio edo familia-harrera anitza dagoenean, baimenaldia bi aste gehiago luzatuko da seme edo alaba bakoitzeko. Hamasei aste horiek zenbatzen hasiko dira, funtzionarioak egindako aukeraren arabera, familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa zein judiziala hartzen denetik edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala eman denetik; hala ere, adingabeko berak ezin sor dezake baimenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik. Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da baimenaldia; baimenaldi hori hartu ahal izango dute aldi berean edo elkarren segidan, baina atsedenaldira etengabea izan beharko da beti.

Semeak nahiz alabak edo adoptatutako zein familian hartutako adingabeak desgaitasuna badu, paragrafo honek

tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los 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 múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y 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 el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro

aipatu baimenak bi asteko iraupen gehigarria izango du. Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da atsedenaldi gehigarri hori; atsedenaldi hori hartu ahal izango dute aldi berean edo elkarren segidan, baina atsedenaldia etengabea izan beharko da beti.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen direnean, atsedenaldi horien baturak ezin izango du gainditu aurreko lerrokadetan aipatu hamasei asteko iraupena edo, erditze, adopzio nahiz familia-harrera anitza dagoenean eta semea nahiz alaba edo adoptatutako zein familian hartutako adingabeak desgaitasuna duenean, har daitezkeen asteen iraupena.

Paragrafo honek aipatzen dituen baimenaldiak hartu ahal izango dira lanaldi osoan zein lanaldi partzialean, funtzionarioek hala eskatuta, eta zerbitzuaren beharrezanek hori ahalbidetzen badute, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Nazioarteko adopzioaren kasuetan, nahitaezkoa denean alde aurretik gurasoak adoptatuaren herrialdera joatea, funtzionarioak eskubidea izango du, bi hilabete arteko baimenaldia izateko; aldi horretan oinarritzko ordainsariak bakarrik jasoko ditu.

Aurreko lerrokadako baimena gorabehera, eta lerrokada horretan jasotako kasuari dagokionez, adopzioarengatik eta adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soilaren izan daitekeen familia-harrerarengatik baimena dagoenean, Kode Zibilarrekin eta autonomia-erkidegoetan halakoak arautzen dituzten legeekin bat etorritz, eta familia-harrera soilaren iraupena gehienez ere urtebetekoa denean,

semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

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

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

## **20ª Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.**

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 108.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de

baimenaldia hasi ahal izango da adopzioa eratzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago.

Paragrafo honetan araututako baimenaldiak izan bitartean, parte hartu ahal izango da Administrazioak deitutako prestakuntza-ikastaroetan.

Paragrafo honetan ezarritako kasuetan, erditzearengatik edo amatasunarengatik izandako baimenaldiak kontuan hartuko dira, ondore guztietarako, benetako zerbitzuak emandako aldi gisa; halatan, emakume funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira, eta, hala denean, beste gurasoarenak ere bai, baimenaldiak iraun bitartean, eta, hala denean, baita baimenaldi hori izan eta gero ere, baldin eta aplikagarri den arautegiarekin bat etorritik, ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimenaldiaren arabera ezartzen bada.

Erditze- edo amatasun-baimena izan duten funtzionarioek eskubidea izango dute, baimenaldia bukatu ondoren, bere lanpostuan berriro lan egiten hasteko, kaltegarriagoak ez diren modu eta baldintzetan; eskubidea izango dute, orobat, absente izan bitartean lan-baldintzetan izan zezaketean edozein hobekuntza baliatzeko.

## **20. Indar Armatuetako Langileen Araubideari buruzko Legean aldarazpenak.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da maiatzaren 18ko 17/1999 Legea, Indar Armatuetako Langileen Araubideari buruzkoa:

Bat. 108.2 artikuluari idazkera berria eman zaio:

«2. Erregelamendu bidez zehaztuko dira ebaluazio-organoen osaera, bateraezintasunak eta jardunbide-



funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados».

Dos. Se incluye un nuevo apartado cuarto en el artículo 112, con la siguiente redacción:

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

Tres. Se da nueva redacción al artículo 132, en los términos siguientes:

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

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

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino».

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 141.1.e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo

arauak; horiek guztiak, ahal den neurrian egokituko dira osaera orekatuaren printzipiora, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoan ezarritakoaren arabera. Edozein kasutan, organo horiek osatuko dituzte enplegu aldetik ebaluatutakoak baino gehiago diren langile militarrek».

Bi. 112. artikuluari laugarren paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«4. Emakumea modu berezian babestuko da, haurdunaldi, erditze eta erditu ondoko egoeretan, militar profesionalaren enplegu guztietara igotzeko behar diren baldintzak bete ditzan».

Hiru. 132. artikuluari idazkera berria eman zaio, hurrengoaren arabera:

«Haurdunaldiak iraun bitartean, eta alde zuzenetik medikuak txostena egin eta gero, militar profesionala den emakumeari eratziki ahal izango zaio bere lanpostuaz besteko lanpostu organikoa edo egitekoa, egokia izango dena bere egoeraren inguruabarrei dagokienez.

Erditze- edo adopzio-kasuetan, aitari eta amari dagozkien baimenetarako eskubidea izango da, Administrazio publikoetako langileentzako indarrean dagoen legeriarekin bat etorritik.

Kasu horiek aplikatzeagatik, ez da destinorik galduko».

Lau. 141.1.e) artikuluari idazkera berria eman zaio; artikulua hori horrela geratu da:

«e) Seme-alabak zaintzeko eskatzen badute, edo adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila izan daitekeen familia-harrera dagoenean, Kode Zibilarrekin eta autonomia-erkidegoetan halakoak arautzen dituzten legeekin bat

regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126».

Cinco. Se incluye un nuevo apartado 6 en el artículo 148, con la siguiente redacción:

«6. Los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las

etorritz, betiere, horien iraupena gutxienez urtebetekoa bada, nahiz eta halakoak behin-behinekoak izan, sei urte arteko adingabeen kasuan, edo sei urtetik gorako adingabeen kasuan, azken horiek desgaitasuna dutenean, edo inguruabar nahiz esperientzia pertsonalengatik edo atzerritik etortzeagatik, gizarteratzeko eta familiara biltzeko arazo larriak dituztenean, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoak.

Orobat, eskubidea izango dute urtebetetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerak gauzatzen ez badituzte.

Arrazoi horiengatik ezin izango da borondatezko eszedentzia-egoerarik aitortu, militarren ezkontideari, militarrekin antzeko maitasun-harremanak dituen pertsonari edo militarren beste ahaide bati aitortu zaizkionean administrazio-egoera horrek eratorritako eskubideak, eta kausatzaile beraren ondorioz.

Borondatezko eszedentzia-egoerara igaroko da, halaber, familia elkartzeagatik, baldin eta ezkontidea beste udalerrri batean bizi bada, edozein Administrazio publikotan behin betiko lanpostu bat edo 126. artikulua aipatu destinoren bat lortzeagatik».

Bost. 148. artikuluari 6. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«6. Militar osagarriak eta tropa nahiz marinelen arteko militar profesionalak, Indar Armatuekin zerbitzu-harremanak amaitzeko unean, zerbitzuak

Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se prorrogará su compromiso hasta finalizar esas situaciones».

### **21ª Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.**

El apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, queda redactado como sigue:

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

### **22ª Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.**

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 59 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el siguiente texto:

«3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural».

eratorritako istripuarengatik edo gaixotasunarengatik, aldi baterako ezgaitasun-egoeran badaude, edo haurdunaldi, erditze edo erditze ondoko egoeran, ez zaie bajarik emango Indar Armatuetan, eta euren konpromisoa luzatuko da egoera horiek amaitu arte».

### **21. Estatuko Funtzionario Zibilei buruzko Legearen aldarazpenak.**

Estatuko Funtzionario Zibilen Legearen testu artikuludunean, otsailaren 7ko 315/1964 Dekretuak onetsitakoan, 69. artikulua 3. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«3. Azaroaren 8ko 31/1995 Legearen, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoaren, 26. artikuluko 3 eta 4. paragrafoetako inguruabarrek administrazio-mutualismoaren aplikazio-esparrura bildutako emakume funtzionario bat ukitzen dutenean, haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko lizentzia edo edoskialdi bitarteko arriskuaren ondoriozko lizentzia eman ahal izango da, aurreko paragrafoetan ezarritako modu eta baldintza berberetan».

### **22. 55/2003 Legea, Osasun-zerbitzuetako Estatutu-izaerako Langileen Esparru-estatutuari buruzkoa, aldaraztea.**

Bat. 55/2003 Legean, Osasun-zerbitzuetako Estatutu-izaerako Langileen Esparru-estatutuari buruzkoan, 59. artikulua 3. paragrafoa aldarazia da; paragrafo horren testua hurrengo izango da:

«3. Artikulu honetan ezarritako neurri bereziek ezin izango dituzte ukitu amatasunarengatik baimenaldia duten langileak edo haurdunaldi bitarteko arriskuarengatik nahiz edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuarengatik lizentzia duten

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud con el siguiente texto:

«2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

**23ª Se modifican los artículos 22 y 12.b) de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que en adelante tendrá la siguiente redacción:**

«Artículo 22. Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia. Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado».

«Artículo 12. Prestaciones. b) Subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural».

**24ª. Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de**

langileak».

Bi. 55/2003 Legean, Osasun-zerbitzuetako Estatutu-izaerako Langileen Esparru-estatutuari buruzkoan, 61. artikulua 2. paragrafoa aldarazi da; paragrafo horren testua hurrengo izango da:

«2. Estatutu-izaerako langileek eskubidea izango dute, azaroaren 5eko 39/1999 Legeak, Langileen Familia- eta Lan-bizitza Uztartzeari buruzkoak, eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoak, baimenen eta lizentzien inguruan, baita haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko lizentziari dagokionez ere, funtzionario publikoentzako ezarri araubidea baliatzeko.

**23. Estatuko Funtzionario Zibilen Gizarte Segurantzari buruzko Legean, ekainaren 23ko 4/2000 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsitakoan, 22 eta 12.b) artikulua aldarazi dira; aurrerantzean, artikulua horiek hurrengo idazkera izango dute:**

«22. artikulua. Haurdunaldi bitarteko arriskuaren edo edoskialdiak iraun bitarteko arriskuaren egoera. «Aldi baterako ezgaitasun-egoeraren izaera eta ondore berberak izango ditu, Estatuko Funtzionario Zibilei buruzko Legearen testu artikuluduneko 69. artikulua araberak, haurdunaldi bitarteko arriskuarengatik edo bederatz hilabete baino gutxiagoko seme-alaben edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuarengatik lizentzia lortu duen emakume funtzionarioaren egoerak».

«12. artikulua. Prestazioak.b) Aldi baterako ezgaitasunaren, haurdunaldi bitarteko arriskuaren edo edoskialdi naturalak iraun bitarteko arriskuaren ondoriozko sorospenak».

**24. Guardia Zibilen Kidegoko Langileen Araubideari buruzko**

### **la Guardia Civil.**

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 56.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose siempre que sea posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados».

Dos. Se incluye un nuevo apartado sexto en el artículo 60, con la siguiente redacción:

«6. A las mujeres se les dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 75:

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

### **Legearen aldarazpenak.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da azaroaren 25eko 42/1999 Legea, Guardia Zibilaren Kidegoko Langileen Araubideari buruzkoa:

Bat. 56.2 artikuluari idazkera berria eman zaio:

«2. Erregelamendu bidez zehaztuko dira ebaluazio-organoen osaera, bateraezintasunak eta jardunbide-arauak; horiek guztiak, ahal den neurrian egokituko dira osaera orekatuaren printzipiora, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoan ezarritakoaren arabera. Edozein kasutan, organo horiek osatuko dituzte Guardia Zibilaren kidegoko langileek, enplegu aldetik ebaluatutakoak baino gehiago direnak, eta haiek baino antzintasun gehiagokoak ere badirenak».

Bi. 60. artikuluari 6. paragrafoa gehitu zaio; paragrafo horrek hurrengo idazkera izango du:

«6. Emakumea modu berezian babestuko da, haurdunaldi, erditze eta erditu ondoko egoeretan, Guardia Zibilaren kidegoko enplegu guztietara igotzeko behar diren baldintzak bete ditzan».

Hiru. 75 artikuluari idazkera berria eman zaio:

«Haurdunaldiak iraun bitartean, eta alde zuzenetik medikuak txostena egin eta gero, Guardia Zibila den emakumeari eratziki ahal izango zaio bere lanpostuaz besteko lanpostu organikoa edo egitekoa, egokia izango dena bere egoeraren inguruabarrei dagokienez. Erditze- edo adopzio-kasuetan, aitari eta amari dagozkien baimenetarako eskubidea izango da, Administrazio publikoetako langileentzako indarrean dagoen legeriarekin bat etorritik. Kasu horiek



pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 83.1 e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de 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 hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante».

### **25ª Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.**

Se da nueva redacción al apartado 10 del artículo 34 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, pasando su actual contenido a constituir un nuevo

aplikatzeagatik, ez da destinorik galduko».

Lau. 83.1.e) artikuluari idazkera berria eman zaio; artikulua hori horrela geratu da:

«e) Seme-alabak zaintzeko eskatzen badute, edo adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila izan daitekeen familia-harrera dagoenean, Kode Zibilarekin eta autonomia-erkidegoetan halakoak arautzen dituzten legeekin bat etorriz, betiere, horien iraupena gutxienez urtebetekoa bada, nahiz eta halakoak behin-behinekoak izan, sei urte arteko adingabeen kasuan, edo sei urtetik gorako adingabeen kasuan, azken horiek desgaitasuna dutenean, edo inguruabar nahiz esperientzia pertsonalengatik edo atzeritik etortzeagatik, gizarteratzeko eta familiara biltzeko arazo larriak dituztenean, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoak.

Orobat, eskubidea izango dute urtebetetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerak gauzaten ez badituzte.

Eskubide horiek ezin izango dituzte aldi berean egikaritu bi guardia zibilek edo gehiagok, baldin eta kausatzaile bera badute».

### **25. Kontsumitzaile eta Erabiltzaileen Defentsari buruzko Lege Orokorra aldaraztea.**

Uztailaren 19ko 26/1984 Lege Orokorrean, Kontsumitzaile eta Erabiltzaileen Defentsari buruzkoan, 34. artikuluko 10. paragrafoari idazkera berria eman zaio, eta egungo 10.

apartado 11:

«10. Las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

### **26ª Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.**

Se modifica la indicación novena del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, que queda redactada en los siguientes términos:

«El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros».

### **27ª Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.**

Se añade un nuevo artículo 2bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

«Artículo 2bis. Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:

a) la prestación de asistencia a las

paragrafoak duen edukia 11 paragrafoa izatera igaro da:

«10. Ondasunak eskuratzean eta zerbitzuak ematean gauzatutako bereizkeriazko jokabideak, eta, halakoan artean, bereziki, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoan bereizkeriazko jokabidetzat hartutakoak».

### **26. Sozietate Anonimoen Legea aldaraztea.**

Sozietate Anonimoen Legean, abenduaren 22ko 1564/1989 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsitako testu bateginean, 200. artikuluko 9. aipamena aldarazi da; aipamen horrek hurrengo idazkera izango du:

«Ekitaldian zehar enplegatutako pertsonen batez besteko zenbatekoa, kategoriatan adierazita, baita ekitaldiko langile-gastuak ere, 189. artikuluko, A.3 idatz-zatian, ezarritakoaren arabera banatuta, gastuok ez direnean horrela agerrarazi galera-irabazien kontuan.

Ekitaldia amaitzean, sozietate-langileen sexuaren arabeko banaketa, kategoriak eta mailak behar beste bereiziz; kategoria nahiz maila horien artean goi-zuzendariak eta kontseilariak agertuko dira».

### **27. Emakumearen Institutua sortzeko Legearen aldarazpenak.**

Urriaren 24ko 16/1983 Legean, Emakumearen Institutua sortzeari buruzkoan, 2bis artikulua berria gehitu da, hurrengoaren arabera:

«2bis artikulua. Aurreko artikuluan eta indarrean dauden gainerako arauetan eratzitako eginkizunez gain, Emakumearen Institutuak modu independentean egikaritzeko ditu hurrengo eginkizunak:

a) Bereizkeriaren biktimei laguntza

víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;

b) la realización de estudios sobre la discriminación;

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

### **28ª Designación del Instituto de la Mujer.**

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

### **29ª Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, en los siguientes términos:**

«Disposición Adicional 3ª. Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género».

eskaintzea, bereizkerian oinarritutako erreklamazioen izapideak egin ditzaten;

b) bereizkeriari buruzko azterketak egitea;

c) Bereizkeriarekin zerikusia duen edozein gairen inguruko txostenak argitaratzea eta gomendioak egitea».

### **28. Emakumearen Institutua izendatzea.**

Espainiako erresuman Emakumearen Institutua izango da antolakunde eskuduna, 1976ko otsailaren 9ko 76/207/EE Zuzentarauaren 8bis artikuluan xedatutakoaren ondoretarako, kontuan hartuta zuzentaru hori aldarazi zuela 2002ko irailaren 23ko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73 Zuzentarauak, enplegua, prestakuntza eta lanbide-aurrerakuntza lortzeko orduan, eta lan-baldintzetan, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak; halaber, Emakumearen Institutua eskuduna izango da, 2004ko abenduaren 13ko Kontseiluaren 2004/113 Zuzentarauak, ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean eta horietaz hornitzean gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoak, 12. artikuluan xedatutakoaren ondoretarako.

### **29. Martxoaren 26ko 5/1984 Legean, Asilo-eskubidea eta Errefuxiatu-izaera Arautzeari buruzkoan, hirugarren xedapen gehigarri berria gehitu da, hurrengoaren arabera:**

«3. xedapen gehigarria. 3. artikuluko 1. paragrafoan xedatutakoa aplikatuko zaie, genero-arrazoiengatik pertsekuzioa jasateko beldur oinarriduna izan eta euren jatorrizko herrialdeetatik ihes egiten duten emakume atzerritarrei».

### **30ª Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.**

La Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 1:

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

Dos. Se da nueva redacción a la Disposición transitoria primera:

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

### **31ª Ampliación a otros colectivos.**

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

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **1ª Régimen transitorio de nombramientos.**

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

### **30. Espetxeetako Kidego Bereziak Antolatzeko eta Espetxeetako Erakundeen Laguntzaile-kidegoa Eratzeko Legearen aldarazpenak.**

Ondoren ezarritakoaren arabera aldarazi da maiatzaren 23ko Legea, Espetxeetako Kidego Bereziak Antolatzeko eta Espetxeetako Erakundeen Laguntzaile-kidegoa Eratzeari buruzkoa:

Bat. 1 artikuluari idazkera berria eman zaio:

«Espetxeetako Erakundeen Laguntzaile-kidegoa funtzionarioek osatuko dute; kidego horretan Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoan ezarri baldintza berberen arabera sartzea bermatuko da».

Bi. Idazkera berria eman zaio lehenengo Xedapen Iragankorrari:

«Espetxeetako Erakundeen Laguntzaile-kidegoan gaur egun gizonen eta emakumeen arabera dauden eskalak azkenduko dira, eta horietako funtzionarioak oso-osoan bilduko dira Espetxeetako Erakundeen Laguntzaile-kidegora».

### **31. Beste kolektibo batzuei hedatzea.**

Beharrezko xedapenak emango dira, hamaikagarren.Hamar xedapen gehigarrian, garaia baino lehenagoko erditzeen inguruan xedatutakoa aplikatzeko, Langileen Estatutuaren aplikazio-esparrura bildu gabeko kolektiboetara.

### **XEDAPEN IRAGANKORRAK**

#### **1. Izendapenen araubide iragankorra.**

Lege honetan osaera eta ordezkaritza orekatuari buruz jasotako arauak aplikatuko zaizkie lege hau indarrean jarri osteko izendapenei, aldezturik egindakoak ukitu gabe.

## **2ª Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.**

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

## **3ª Régimen transitorio de procedimientos.**

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

## **4ª Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.**

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

## **5ª Tablas de mortalidad y supervivencia.**

En tanto no se aprueben las disposiciones reglamentarias a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley, las entidades aseguradoras podrán continuar aplicando las tablas de mortalidad y supervivencia y los demás elementos de las bases técnicas, actualmente utilizados, en los que el sexo constituye un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

## **6ª Retroactividad de efectos para**

## **2. Berdintasun-arloko enpresa-bereizgarriari dagokionez, erregelamendu bidezko arauketa iragankorra.**

Berdintasun-arloan, lege honen IV. tituluko IV. kapituluan arautu den enpresa-bereizgarria lortzearen inguruan, erregelamendu bidez zehaztuko dira aurreko arautegiaren arabera enpresei eratzikitako kalifikazioak baliozkotzeko baldintzak.

## **3. Prozeduren araubide iragankorra.**

Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako prozedura administratibo eta judizialei ez zaie aplikatuko lege hau; halako prozedurak aurreko arautegiaren mende izango dira.

## **4. Berdintasun-arloan negoziatzeko eginbeharra aplikatzeari buruzko araubidea.**

Langileen Estatutuaren 85. artikulua, lege honek emandako idazkeraren arabera, berdintasun-arloan xedatutakoa aplikatuko da, lege hau indarrean jarri ondoren zein hitzamen salatu lehenengo eta hitzarmen horren osteko negoziazioan.

## **5. Hilkortasunaren eta bizirik irautearen taulak.**

Lege honen 71.1 artikulua bigarren lerrokadako erregelamendu-xedapenak onesten ez diren bitartean, aseguruerakundeek jarraitu ahal izango dituzte aplikatzen gaur eguneko hilkortasunaren eta bizirik irautearen taulak eta oinarri teknikoetako gainerako osagaiak, nahiz eta halakoetan, datu aktuarial eta estatistiko egoki eta zehatzen arabera, erabakigarria izan sexu jakin bateko pertsonak kontuan hartzea, arriskua ebaluatzeko.

## **6. Atzera-eragineko ondoreak**



### **medidas de conciliación.**

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

### **7ª. Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.**

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.
2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.
3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los

### **uztartze-neurrientzako.**

Abuztuaren 2ko 30/1984 Legean, Funtzio Publikoaren Eraldaketarako Neurriei buruzkoan, ezarritako manuetatik lege honek aldarazitakoek atzera-eragina izango dute, Estatuko Administrazio Orokorraren esparruan 2006ko urtarrilaren 1erako sortu eta data horretan indarrean jarraitzen zuten egitate eragileei dagokienez.

### **7. Araubide iragankorra, amatasunaren, aitatasunaren, eta haurdunaldi bitarteko arriskuaren arloko eskubide berriei dagokienez, eta Gizarte Segurantzaren ondoretarako zenbait aldi kotizatutakotzat jotzeari dagokionez.**

1. Lege honek amatasunaren eta aitatasunaren ondorioz kontratua etetearen inguruan egindako arauketa aplikatuko zaie lege hau indarrean jarri ondoren gertatutako jaiotzei eta eraturako adopzio nahiz familia-harrerei.
2. Lege honek haurdunaldi bitarteko arriskuaren gaian egindako aldarazpenak aplikatuko zaizkie, lege hau indarrean jarri ondoren arrazoi horrengatik sortzen diren kontratu-etetei.
3. Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsi Gizarte Segurantzaren Lege orokorraren testu bateginean, 124. artikuluko 6. paragrafoak eta berrogeita laugarren xedapen gehigarriak aipatu aldiak kotizatutakotzat joko dira, lege hau indarrean jarri ondoren sortutako prestazioei dagokienez ere. Ondore berberak aplikatuko dira, arau bereko 180. artikuluko 1. paragrafoan kotizatutakotzat jotzen den aldia hedatzeari dagokionez, eta artikuluko horren 3 eta 4. paragrafoek aipatu aldiak 100eko 100ean kotizatutakotzat jotzeari dagokionez.

apartados 3 y 4 del citado artículo.

### **8ª Régimen transitorio del subsidio por desempleo.**

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

### **9ª Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.**

El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional decimonovena, apartado Seis, de la presente Ley, hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso de paternidad a los seis años de la entrada en vigor de la presente Ley.

### **10ª Despliegue del impacto de género.**

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

**11ª El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el Fondo de Garantía previsto en la disposición adicional única de la Ley 8/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.**

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

### **8. Langabeziaren ondoriozko sorospenaren araubide iragankorra.**

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 217.1 artikululuaren bigarren letrakadan, lege honek emandako idazkeraren arabera, langabezia-sorospenaren zenbatekoa ezarri da; zenbateko hori aplikatuko zaie lege hau indarrean jarri ondoren langabezia-sorospenerako sortzen diren eskubideei ere.

### **9. Lan-kontratuak etenda dirauen denbora luzatzea.**

Gobernuak etengabe eta arian-arian luzatuko du lege honen hamaikagarren xedapen gehigarriaren hamaikagarren paragrafoan, eta hemeretzigarren xedapen gehigarriaren seigarren paragrafoan araututako denbora, lan-kontratu aitatasunarengatik etenda izateko; luzapen horrekin lortu nahi da, lege hau indarrean jarri eta seigarren urtera aitatasunaren ondoriozko baimena lau astekoa izatea.

### **10. Genero-eragina hedatzea.**

Gobernuak, 2007an zehar, erregelamendu bidez garatuko du Genero-eraginaren Legea, txosten hori egiteko kontuan hartu behar diren adierazleak zehaztuta.

**11. Gobernuak, 2007an zehar arautuko du, uztailaren 8ko 8/2005 Legeak, banantze eta dibortzioaren gaian Kode Zibila eta Prozedura Zibilaren Legea aldarazteari buruzkoak, xedapen gehigarri bakarrean aipatutako berme-funtsa, abenduaren 28ko 42/2006 Legeak, berrogeita hamahirugarren xedapen gehigarrian, 2007. urterako Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzkoak, sortu eta estreinakoz hornitu zuena. XEDAPEN INDARGABETZAILEA**

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

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **1ª Fundamento constitucional.**

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.ª de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30ª de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16ª de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27ª de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18ª de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17ª de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda,

**Bakarra. Indarrrik gabe geratuko dira, lege honetan xedatutakoarekin bat ez datozen edo horren aurka dauden arau guztiak, lerrun berekoak nahiz beheragokoak.**

## **AZKEN XEDAPENAK**

### **1. Konstituzio-oinarria.**

1. Lege honen atariko tituluak, I. tituluak, II. tituluko I. kapituluak, 28.etik 31.era arteko artikuluek eta lehenengo xedapen gehigarriak eratzen dute, konstituzio-eskubideak egikaritzean eta konstituzio-eginbeharrak betetzean, espainiar guztien berdintasuna bermatzeko oinarritzko baldintzen arauketa, Konstituzioaren 149.1.1 artikuluekin bat etorritz.

2. Lege honen 23.etik 25.era arteko artikuluek oinarritzko izaera dute, Konstituzioaren 149.1.30 artikuluekin bat etorritz. Lege honen 27. artikuluek eta xedapen gehigarrietatik zortzigarrenak eta bederatzigarrenak oinarritzko izaera dute, Konstituzioaren 149.1.16 artikuluekin bat etorritz. Lege honen 36, 39 eta 40. artikuluek oinarritzko izaera dute, Konstituzioaren 149.1.27 artikuluekin bat etorritz. Lege honen 33, 35 eta 51. artikuluek, hemeretzigarren xedapen gehigarriko seigarren paragrafoak eta hemeretzigarren xedapen gehigarriaren hamahirugarren paragrafoan sartutako testuaren laugarren, zazpigarren, zortzigarren eta bederatzigarren idatz-zatiek oinarritzko izaera dute, Konstituzioaren 149.1.18 artikuluekin bat etorritz. Xedapen gehigarrietatik hamabosgarrenak, hamaseigarrenak eta hemezortzigarrenak oinarritzko legeria eratzen dute Gizarte Segurantzaren arloan, Konstituzioaren 149.1.17 artikuluekin bat etorritz.

3. IV. tituluan eta xedapen gehigarrietatik hamaikagarrenean, hamabigarrenean, hamalaugarrenean

décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7ª de la Constitución.

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

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

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

### **2ª Naturaleza de la Ley.**

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

### **3ª Habilitaciones reglamentarias.**

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

2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley:

Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley.

Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo

eta hamazazpigarrenean jasotako manuek estatu osoan aplikatu beharreko lan-legeria eratzten dute, Konstituzioaren 149.1.7 artikularekin bat etorritz.

Lege honen 41. artikulua, VI eta VII. tituluetan jasotako manuek eta xedapen gehigarrietatik hogeita bosgarrenak eta hogeita seigarrenak estatu osoan zuzenean aplikatu beharreko legeria eratzten dute, Konstituzioaren 149.1 artikuluko 6 eta 8. idatz-zatiekin bat etorritz.

Hirugarren xedapen gehigarritik zazpigarrenera artekoak eta hamahirugarren xedapen gehigarria eman dira prozesu-legegintzaren gaineko eskumenak egikaritzaren ondorioz, Konstituzioaren 149.1.6 artikularekin bat etorritz.

4. Lege honen gainerako manuak Estatuko Administrazio Orokorri aplikatuko zaizkio.

### **2. Legearen izaera.**

Lege honen xedapen gehigarrietatik lehenengoak, bigarrenak eta hirugarrenak izaera organikoa dute. Lege honetako gainerako manuek ez dute izaera hori.

### **3. Erregelamenduak egiteko baimenak.**

1. Gobernuak baimena du, lege hau aplikatu eta garatzeko behar den beste xedapen emateko, estatuaren eskumenekoak diren gaitetan.

2. Erregelamendu bidez, sei hilabeteko epean, lege hau indarrean jarri ondoren:

Lege honen IV. tituluko IV. kapituluaren berdintasun-arloari dagokionez ezarri enpresa-bereizgarriaren arauketa egingo da.

Europako Kontseiluaren 1992ko urriaren 19ko 92/85 Zuzentaraua,

Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.

3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.

#### **4ª Transposición de Directivas.**

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

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

haurdun dagoen pertsonaren, haur batez erditu den pertsonaren edo edoskialdian dagoen pertsonaren laneko segurtasunaren eta osasunaren hobekuntza sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa, aintzat hartu eta horren eranskinetako edukiaren transposizioa egingo da. Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministerioak, errege-dekretua argitaratu eta sei hilabeteko epean, arriskua ebaluatzeari buruzko jarraibide batzuk egingo ditu.

3. Gobernuak, 2007ko abenduaren 21a baino lehenago eta errege-dekretu bidez finkatu ahal izango ditu lege honen 71.1 artikulua bigarren letrakadak aipatu egoerak.

#### **4. Zuzentarauen transposizioak.**

Lege honen bidez antolamendu juridikoan barneratu dira, dela Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002ko irailaren 23ko 2002/73 Zuzentaraua, enplegua, prestakuntza eta lanbide-aurrerakuntza lortzeko orduan, eta lan-baldintzetan, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa, berarekin ekarri duena 1976ko otsailaren 9ko 76/207 Zuzentaraua aldaraztea, dela Kontseiluaren 2004ko abenduaren 13ko 2004/113 Zuzentaraua, ondasunak eta zerbitzuak eskuratzean eta horietaz hornitzean gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoa.

Era berean, lege honen bidez Kontseiluaren 1997ko abenduaren 15eko 97/80/EE Zuzentaraua, sexuan oinarritutako bereizkeria kasuetako forma-zamari buruzkoa, barneratu da urtarrilaren 7ko 1/2000 Legean, Prozedura Zibilari buruzkoan, eta uztailaren 13ko 29/1998 Legean, Administrazioarekiko Auzi Jurisdikzioa Arautzeari buruzkoan.



### **5ª Planes de igualdad y negociación colectiva.**

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

### **6ª Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.**

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

### **7ª Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.**

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

### **8ª Entrada en vigor.**

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

### **5. Berdintasun-planak eta negoziazio kolektiboa.**

Lege hau indarrean jarri eta lau urte igaro ondoren, Gobernuak, ordezkaritza handieneko sindikatu eta enpresaburuen elkarteekin batera, ebaluatuko du negoziazio kolektiboaren egoera berdintasun-arloan, eta izandako bilakaeraren arabera, hala denean, neurri egokiak aztertuko ditu.

### **6. Estatuko Administrazio Orokorrean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurriak ezartzea.**

Sexu-jazarpenaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren inguruko neurriak direla eta, lege honen 62. artikuluan arautu den jardute-protokoloa aplikatuko da hori berori onesteko errege-dekretua indarrean jarri eta sei hilabeteko epean.

### **7. Kargu hautetsia duten pertsonen amatasun- eta aitatasun-baimenak ahalbidetzeko neurriak.**

Lege hau indarrean jarri ondoren, Gobernuak beharrezko akordioa sustatuko du, indarreko legeria aldaraziko duen prozesuari ekiteko, kargu hautetsia duten pertsonen ahalbidetzeko amatasun- eta aitatasun-baimenak.

### **8. Indarrean jartzea.**

Lege hau indarrean jarriko da Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunaren biharamunean; horren salbuespen izango da 71.2 artikuluan ezarritakoa, 2008ko abenduaren 31n indarrean jarriko dena.