

## ANTEPROYECTO DE LEY

**Artículo 4. 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 profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, 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.

**Artículo 6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

## PROPUESTAS DE THEMIS AL ANTEPROYECTO

En el artículo 4 debería **suprimirse** el párrafo “**en los términos previstos en la normativa aplicable**” ya que el garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se queda vacío de contenido si se remite a la normativa aplicable no pudiéndose ser alegado en la práctica.

Además debería añadirse un párrafo en el apartado segundo explicitando que la excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá tener un objetivo legítimo y proporcionado y deberá ser justificada por quien pretenda hacerla valer, ya que sino quedaría la posibilidad de alegar excepciones excesivamente abierta.

Con respecto al artículo 6 en su título **se habla de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sin embargo, debería utilizarse la expresión acoso sexual y acoso por razón de género.**

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género, provocó un intenso debate en la diferenciación entre sexo y género. En su exposición de motivos se explica la diferencia entre sexo y género, una vez que el argumento ha convencido a la ciudadanía, debe mantenerse en esta Ley pues lo contrario implicaría

un retroceso en la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.

**Artículo 8. Garantía de indemnidad frente a la discriminación.**

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, **en vía administrativa o judicial**, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En el **artículo 8** debería suprimirse **“en vía administrativa o judicial”** pues limita el ejercicio de acciones como por ejemplo la queja formulada formalmente ante la propia empresa, lo que supondría un incumplimiento de la Directiva ya que la redacción del Anteproyecto es más restrictiva que la propia directiva.

**Artículo 9. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a la responsabilidad de sus autores 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 ciudadanía, debe mantenerse en esta Ley pues lo contrario implicaría un retroceso en la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.

En el **artículo 9** se debería incorporar unos indicadores orientativos para la fijación de las indemnizaciones, de lo contrario quedará al arbitrio de los operadores jurídicos, con los riesgos que eso supone para las mujeres dados los prejuicios de género, además esta figura se ha utilizado ya en nuestro ordenamiento para otros supuestos.

## Artículo 10. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el **principio** constitucional de 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 los sujetos privados **podrán** adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

## Artículo 11. Tutela judicial efectiva.

3. La víctima será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual.

En el **artículo 10** se debería hacer referencia al derecho y no al principio, pues las medidas de acción positivas estarían justificadas en el desarrollo de un derecho fundamental y no basadas en un principio general del Derecho, con una fuerza normativa considerablemente inferior.

Asimismo, en su número dos debería sustituirse “podrán” por **deberán**, de lo contrario quedaría vacío de contenido esta regulación para el tráfico jurídico entre sujetos privados.

En el **artículo 11.3** debería incluir:  
*“La víctima será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual, salvo que afecte a un colectivo de víctimas y en aquellos procesos que aún siendo una la perjudicada la sentencia tenga relevancia social a efectos de prevención”*

Es importante garantizar los derechos de las víctimas mas allá de sus derechos individuales, con el fin de prevenir otros hechos de la misma índole y, por ello, se debe garantizar que cuando afecte a un colectivo o tenga una relevancia social pueda ser parte legitimada en el procedimiento aquellas que no sean víctimas directas. (Este es el criterio seguido en las *class actions* antidiscriminatorias del sistema americano).

### Artículo 12. Prueba.

Las Leyes procesales garantizarán la inversión de la carga de la prueba y el asesoramiento público institucional en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos en que de las alegaciones **o pruebas** de la parte demandante se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo.

En el **artículo 12** debería **suprimirse** "...o pruebas" en tanto que mantener estas pruebas supone una exigencia que no establece la Directiva, y supone una nueva exigencia que puede disuadir a las ciudadanas a acudir a los procesos correspondientes.

### Artículo 13. 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 principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En el **artículo 13** debería cambiarse el número 1 quedando su redacción de la siguiente forma: "**La efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres**"; dado que "el compromiso" no es un criterio, es un acto de voluntad, entendiéndose que los criterios establecidos son norma, regla, precepto, que los poderes públicos han de cumplir, no comprometerse a cumplirlo.

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**.

Se debería modificar "sexo" por "**género**" en el número 5 en base a la argumentación anteriormente efectuada.

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

En el número 10 debe hacerse referencia al **derecho** en vez de al principio.

#### **Artículo 14. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

El principio de igualdad de trato 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 de las políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de sus actividades.

#### **Artículo 15. 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.

En el **artículo 14** debería en vez de recoger “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres...” debería formularse “El respeto al derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres...”, ya que, la actuación de todos los poderes públicos deberá estar presidida por el principio de transversalidad.

En el **artículo 15** proponemos una redacción alternativa:

“El derecho a la igualdad es un derecho fundamental de las personas y es un principio jurídico general de todo el ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”

El Convenio Europeo de Derechos Humanos establece que los principios jurídicos generales fijan unas orientaciones esenciales para la determinación del contenido de los derechos fundamentales con respecto a las exigencias de protección.

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

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

En el artículo 16 se propone una redacción alternativa:

**“Los Poderes Públicos harán efectiva la representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan. Debiendo seguirse los criterios de paridad cuando haya más de una persona y de alternancia hombre /mujer para cuando solo tenga que designarse una.”**

En la redacción actual no se impone ninguna obligación a los poderes públicos para que hagan efectivo el derecho a una representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos, ya que el enunciado que se efectúa es facultativo. Desde la Asociación consideramos que debe regularse como obligación en atención al desarrollo de un derecho fundamental, pues la Constitución en su artículo 9.2 impone la obligación de promover la igualdad y esta es una medida concreta en ese sentido.

### **Artículo 19. Estadísticas públicas.**

Las estadísticas públicas relativas a personas físicas ofrecerán sus datos desagregados por sexo, considerando, **si ello resultare conveniente**, otras variables relacionadas con el sexo para facilitar la evaluación del impacto de género y la mejora en la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En el **artículo 19** habría que suprimir “**si ello resultare conveniente**” y añadir al final “el mismo criterio se seguirá en todos los registros dependientes de los Poderes Públicos”

La supresión de “si ello resultare conveniente”, porque entendemos que debe efectuarse siempre, para poder ser analizado, valorando su análisis posteriormente, además la medida debe extenderse a todos los registros públicos.

### **Artículo 20. Colaboración entre las Administraciones públicas.**

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el **principio** 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.

En el **artículo 20** en el número 1 sustituir “**principio**” por **derecho**

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

y en el número 2 añadir “**igualdad de trato y oportunidades en el ejercicio**”

En el **artículo 22** añadir un párrafo 3:

“Así mismo, las Administraciones Públicas garantizarán plaza escolar para todos los niños y niñas entre cero y tres años”.

La inclusión de este artículo es hacer realidad en todo el Estado el acceso universal a los niños y niñas de 0 a 3 años en un régimen similar a las guarderías, algo que ha sido reivindicado de forma reiterada por las organizaciones de mujeres y que todavía en nuestro país no es una realidad. Es evidente que para conseguir que las mujeres puedan acceder al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los hombres, se debe avanzar en la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral.

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

En el **artículo 24** letra f) suprimir “**siempre que sea posible**”.

Ya que incluir este término implica que pueda utilizarse como argumento cuando es evidente que ante una imposibilidad nunca se puede llevar a efecto una acción.

Se añadiría un nuevo artículo a continuación del anterior con la siguiente redacción:

**“Integración del principio de igualdad en materia de Seguridad Social.**

**Las Administraciones Públicas garantizarán un derecho igual a la seguridad social de mujeres y hombres, sin discriminación alguna ni directa ni indirecta.”**

**Se debe incluir el principio de igualdad en materia de Seguridad Social algo que esta Ley omite.**



## Artículo 26. Desarrollo rural.

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

En el **artículo 26** sustituir “**que favorezcan**” por desarrollen.

## Artículo 27. 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.

En el **artículo 27.1** incluir “Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda a la vivienda, **en régimen de alquiler o propiedad...**”

## Artículo 28. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, a través de sus órganos de contratación, **podrán establecer** condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

En el **artículo 28** sustituir “**podrán establecer**” por establecerán y modificar la redacción final “con la ejecución de los contratos que celebren con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, *en la designación de puestos directivos* y en el mercado de trabajo.”

Además, se considera más adecuado incluir en este artículo la regulación que se efectúa en el artículo 70.2. “los órganos de contratación establecerán 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, 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 31. 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.

En el **artículo 31** se sustituye “**velaran por la transmisión**” por transmitirán y se suprime entre mujeres y hombres añadiéndose “y la presencia de la mujer en aquellos sectores en los que esté infrarepresentada.

### **Artículo 32. 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 la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.

d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

En el **artículo 32** apartado a) planteamos una redacción alternativa:

**“Reflejar la presencia no estereotipada de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.”**

En el apartado d) añadimos **“campañas institucionales y las promovidas por las Organizaciones de Mujeres dirigidas a fomentar...”**

### **Artículo 33. Agencia EFE.**

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.

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. Autoridad audiovisual.**

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

### **Artículo 36. Igualdad y Publicidad.**

De igual forma, el Instituto de la Mujer, u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer las acciones de cesación de publicidad ilícita por utilizar la imagen de la mujer en forma discriminatoria, de acuerdo con lo establecido en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

En el **artículo 33** sustituir “**velará**” por **respetará**.

En el **artículo 35** proponemos una redacción alternativa

**“Las Autoridades, a las que corresponda, velar porque los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones, adoptarán las medidas que procedan para asegurar el cumplimiento de lo previsto en esta ley de igualdad.”**

Creemos mas razonable que se remita el cumplimiento a la Ley de Igualdad que es una normativa concreta y no que se efectúen remisiones a los principios y valores.

En el **artículo 36** número 2 tercer párrafo incluir **“Comunidades Autónomas y las Organizaciones de Mujeres”**

**Artículo 37.** 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, 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 38.** 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.

En el **artículo 37.1** se sustituye **“aumentar la participación” por conseguir el pleno empleo.**

En el número dos se sustituye “se podrán destinar” por se destinarán, y se añade al final **“mientras persista mayor desempleo en las mujeres”**

Consideramos que el objetivo debe ser el pleno empleo de las mujeres y no aumentar su participación, y por otro lado, debe potenciarse la formación y dirigirse mayor recurso a las mujeres mientras exista mayor número de mujeres desempleadas.

En el **artículo 38** sustituir **“se podrán establecer” por se establecerán**, con el fin de lograr el establecimiento en los convenios de acciones positivas.

**Artículo 39. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

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.

**Artículo 40. 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.

En el punto 3 del **artículo 39**, debería cambiarse el término “padres” por el de “progenitores”. Además se añadirá “prestación por paternidad, y *permisos flexibles a ambos progenitores al 50%...*”.

Proponemos la utilización del término progenitores para que se pueda referir a todo tipo de parejas.

Se añaden permisos flexibles, consistentes en que los progenitores dispusiesen de unas horas anuales para asistir a reuniones escolares, acompañar a los hijos y las hijas al pediatra, dentista, etc., permisos que habría de repartirse entre ellos al 50% hasta que tuviesen doce años. Con ello trataríamos de conseguir en la práctica una efectiva corresponsabilidad de ambos progenitores en la educación, cuidado y atención de sus hijos e hijas.

En el **artículo 40.1**, habría que cambiar “los representantes legales de los trabajadores” por “**la representación legal de los trabajadores y trabajadoras**”, para evitar la utilización sexista del lenguaje.

En el **punto 2** del citado **artículo 40**, proponemos sustituir “250” por “**50**”, puesto que en nuestro país, la mayoría de las empresas tienen menos de 250 trabajadores y trabajadoras, ya que si se mantiene la redacción del Anteproyecto, a numerosos trabajadores y trabajadoras no se les aplicara la medida.

## **Artículo 41. 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.

## **Artículo 43. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

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.

En el **punto 1**, segundo párrafo del **artículo 41**, consideramos que sería adecuado añadir en su parte final **“así como el plazo de ejecución”**.

Con ello evitaríamos en la medida de lo posible la ineficacia de medidas cuya ejecución no tuviera tiempo determinado y por lo tanto, pudieran quedar al arbitrio de los ejecutores de las mismas.

En el mismo artículo, proponemos variar en su **punto 2** la expresión **“acoso por razón de sexo”**, por la de **“acoso por razón de género”**, en consonancia con los argumentos dados a este respecto anteriormente.

Proponemos una nueva redacción del **artículo 43.2**: **“La representación de los trabajadores y las trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de las trabajadoras y los trabajadores frente a los mismos, así como a informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuviera conocimiento y pudieran**

**propiciarlo**". Se trata con ello de evitar lenguaje sexista.

#### **Artículo 44. 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.

En el **artículo 44** proponemos añadir "**específicas**" entre "medidas" y "de fomento".

#### **Artículo 46. 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:

En el **artículo 46** formulamos las siguientes modificaciones:

- d) **Promover** la composición equilibrada entre mujeres y hombres de los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al **acoso por razón de sexo**

En el apartado d), la sustitución de "**promover**" por "**establecer**", por considerarla más efectiva.

En el apartado e), reiteramos que se debe sustituir "**acoso por razón de sexo**" por "**acoso por razón de género**".

#### **Artículo 48. Órganos de selección del personal**

1. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y sus organismos públicos responderán al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, **salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.**

En el **artículo 48**, punto 1, proponemos la eliminación de la frase "**salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas**".

**Artículo 49. Designación de representantes de la Administración General del Estado.**

La Administración General del Estado designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, **salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.**

**Artículo 50. 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 51. 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 y los representantes **de los empleados públicos**, 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 el **artículo 49**, párrafo primero, proponemos también la eliminación de la misma frase.

En ambos casos, consideramos que con ello evitaríamos aplicaciones arbitrarias de las normas, puesto que la presunta “objetividad” ha variado sustancialmente a lo largo de la historia.

En el **artículo 50**, y por las mismas razones, entendemos que ha de **suprimirse** la expresión “**salvo en casos de urgencia**”.

En el **artículo 51**, proponemos cambiar “**de los empleados públicos**” por **personal al servicio de la Administración Pública**”, para evitar de nuevo el lenguaje sexista.



en los términos que disponga dicha normativa.

### **Artículo 53. 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 o del hijo, 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 54. Vacaciones**

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado y **los representantes de los empleados públicos**, 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.

En el **artículo 53**, y por los mismos motivos, añadiríamos tras “hijo”, “e hija”.

En el **artículo 54**, habría que cambiar “**los representantes de los empleados públicos**”, por “**la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública**”.

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

#### **Artículo 55. 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 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, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un **40%** de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

#### **Artículo 56. Formación para la igualdad.**

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

En el **artículo 55** proponemos las siguientes modificaciones:

En el apartado 1, incluir **“o paternidad”** **detrás** **de “maternidad”**.

En el apartado 2, remplazaríamos **“al menos un 40%”**, por un **“50%”**.

Así fomentaríamos la paridad real y efectiva.

En el **artículo 56**, apartado 1, habría que sustituir “principio de igualdad” por **“derecho de igualdad”**.

### **Artículo 57. 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, en la Administración General del Estado se aprobará, reglamentariamente, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- 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 régimen disciplinario.

### **Artículo 60. 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.

En el **artículo 57**, proponemos realizar las siguientes variaciones:

En el párrafo primero, sustituir “acoso por razón de sexo”, por “acoso por razón de género”.

En el apartado a), reemplazar “el compromiso” por “**la obligación**” y volver a sustituir en este apartado

y en el c) “acoso por razón de sexo”, por “acoso por razón de género”

En el **artículo 60**, proponemos sustituir “promoverán” por “regularán” –con el fin de hacer efectiva la norma- y “principio de igualdad” por “derecho de igualdad”.

**Artículo 62.** 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. 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 los representantes de los trabajadores, las organizaciones de consumidores y usuarios, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

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

En el **artículo 62**, consideramos que sería mejor sustituir la palabra “promoverán” por “regularán” para, como en anteriores ocasiones, conseguir que la norma sea efectiva y no se quede en una mera declaración de intenciones.

En el **párrafo segundo del artículo 68**, se propone la modificación de “los representantes de los trabajadores” por “la representación de los trabajadores y las trabajadoras”; y “de consumidores y usuarios” por “de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias”, con el fin de evitar un lenguaje sexista.

**Artículo 69.** Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad

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 70. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.**

1. 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 composición equilibrada entre mujeres y hombres en un plazo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de esta Ley, incorporando, al menos, un diez por ciento anual de mujeres.

Estos nombramientos se producirán a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

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, 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.

En el **artículo 69**, párrafo segundo, proponemos añadir detrás de “Comunidades Autónomas”, **“y las organizaciones de mujeres cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres”**, pues nos parece justo que estas organizaciones estén legitimadas a los efectos de los que trata este artículo

Respecto del **artículo 70**, proponemos una redacción alternativa: “1. Todas las sociedades que tengan Consejo de Administración incluirán un número de mujeres que permita alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres en un plazo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de esta Ley, incorporando, al menos, un quince por ciento anual de mujeres. Estos nombramientos se producirán a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de la esta Ley.”

Proponemos **la supresión** del número 2 de este artículo por estar recogida en el artículo 28.2 con la propuesta de redacción dada al mismo.

Sería conveniente incluir un **nuevo artículo** a continuación del 70, en el que se establezca la obligación de que en los órganos de representación de sindicatos, colegios profesionales, asociaciones empresariales, corporaciones de derecho público, partidos políticos, organizaciones sin ánimo de lucro, se exija la representación

equilibrada de mujeres y hombres, dada la situación actual de infrarrepresentación de las mujeres en estas entidades. Sin perjuicio de la existencia de organizaciones de personas del mismo sexo cuando su objetivo principal sea promover las necesidades especiales de tales personas y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, como recoge la Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de Septiembre de 2002 que se traspone en esta Ley.

### **Artículo 73. Consejo de Participación de la Mujer**

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 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 caso, la participación de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado.

Al **artículo 73** le corresponde la regulación el Consejo de participación de la Mujer.

La importancia que para las Organizaciones de Mujeres tiene el futuro Consejo de participación de las Mujeres, requiere una regulación más extensa y concreta donde se establezcan las competencias y composición no dejándolas a una futura regulación reglamentaria.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición adicional primera.-**  
Definición del principio de representación o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por representación o composición equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo ni superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Se propone la siguiente modificación:

A los efectos de esta Ley, se entenderá por representación o composición equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres **en un mismo número, salvo cuando el número sea impar, que en ese caso habrá uno más de un sexo que de otro. Cuando el nombramiento sea de una sola persona habrá alternancia entre el sexo masculino y femenino.**

**Lo razonable es que el principio de participación equilibrada entre ambos sexos sea al 50% o lo más próximo al mismo, estando ya reconocido en normativas europeas.**

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

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

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

“Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se  
presenten para las elecciones de  
diputados al Congreso, municipales  
y de miembros 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  
cuarenta por ciento. 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.

2. También se mantendrá la  
proporción mínima del cuarenta por  
ciento 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

**Disposición Adicional Segunda**

Se propone la siguiente redacción:

Para garantizar el principio de  
igualdad en la representación  
política, las candidaturas que  
presenten los partidos políticos,  
federaciones, coaliciones o  
agrupaciones de electores y  
electoras, alternarán hombres y  
mujeres, ocupando los de un sexo  
los puestos pares y los del otro los  
impares. La Junta Electoral sólo  
aceptará aquellas candidaturas que  
cumplan este precepto tanto para  
los candidatos y candidatas como  
para los y las suplentes.

Consecuentemente se propone la  
supresión del número 2 y 3 de esta  
Disposición.

Se propone la redacción establecida  
en la Ley 11/2002, de 27 de junio,  
de modificación de la Ley 5/1986,  
de 23 de diciembre, Electoral de  
Castilla-La Mancha.

De esta forma se efectúa la  
interpretación del principio de  
participación equilibrada en su  
máxima extensión, de la que existen  
antecedentes en la Ley Electoral de  
Castilla la Mancha ya que de lo que  
se trata es de dar efectividad al  
derecho. De mantenerse la  
redacción del Anteproyecto, la  
presencia de mujeres puede llegar a  
disminuir en las asambleas  
legislativas estatales y autonómicas,  
en las que actualmente la presencia  
de mujeres es de un 36% en el  
Congreso de los Diputados y de un



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 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.”

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

“Lo previsto en el artículo 44 bis 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.”

Es de todos y todas sabido que cuando se efectúa en tramos de cinco siempre se puede poner a las tres primeras personas del mismo sexo, sin que se favorezca a las mujeres, perpetuándose la situación actual o incluso empeorando.

Además, ya se ha utilizado este sistema de listas cremallera por el partido en el gobierno, con lo cual no es coherente que no se mantenga esta fórmula en el anteproyecto elaborado.

Por otra parte, no existe razón alguna para que las mujeres no puedan participar en la misma proporción en los municipios menores de 5000 habitantes e islas, además si se efectuara esta regulación se estaría excepcionando a un porcentaje elevado de la población.

**Cuatro.** Se añade al apartado 2 de la disposición adicional primera la referencia al artículo 44 bis como norma de aplicación a las elecciones a Asambleas legislativas de Comunidades Autónomas.

38% de media en las Asambleas legislativas Autonómicas

#### Artículo 112.1

“Podrán ser propuestos los Jueces y Magistrados de todas las categorías judiciales que se hallen en servicio activo y no sean miembros del Consejo saliente o presten servicios en los órganos técnicos del mismo.”

#### Disposición Adicional Tercera

**Se propone la modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en su artículo 112 número 1:**

1. Podrán ser propuestos los Jueces y Juezas, Magistrados y Magistradas de todas las categorías judiciales que se hallen en servicio activo y no sean miembros del Consejo saliente o presten servicios en los órganos técnicos del mismo, **atendiéndose al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres.**

Se debe incluir esta modificación para que el Consejo General del Poder Judicial tenga una representación paritaria, esta propuesta ha sido recogida en el Informe al anteproyecto elaborado por el propio Consejo General del Poder Judicial .

Para garantizar la composición paritaria de los órganos cuyo nombramiento dependen del Poder Legislativo, debería incluirse, en la normativa específica que regula su composición, la obligación de atender al principio de representación equilibrada. Así mismo se deberán recoger en las

Disposiciones Adicionales de esta Ley, los cambios concretos que afecten a la normativa correspondiente.

En el Anteproyecto de Ley se incluye el artículo 136 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece la obligatoriedad de la representación equilibrada entre hombres y mujeres de la Comisión de Igualdad, pero para que ello sea posible y coherente debe regularse también la obligatoriedad de que el Consejo tenga una representación equilibrada.

Así mismo, se debería modificar el articulado de la Ley Orgánica del Poder Judicial para adecuar el cumplimiento de representación equilibrada en los órganos jurisdiccionales de la Administración de Justicia, cuya designación de sus miembros depende de forma directa del Consejo General del Poder Judicial.

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

“Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en la Carrera Judicial **contemplan** 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.**”

Se propone la modificación del **artículo 310**:

“Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en la Carrera Judicial **incluirán** el estudio del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, **y la interpretación de todo el ordenamiento jurídico desde la perspectiva de género.**”

## **Artículo 188.5. Suspensión de las vistas**

5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta del abogado de la parte que pidiere 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.

## **Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7

## **Disposición Adicional Cuarta Modificación de la Ley de Enjuiciamiento Civil**

Se propone reformar la Ley 1/ 2000 de 7 de enero, LEC en su artículo 188, apartado 5:

“5º Por muerte, enfermedad, **baja por maternidad**, o imposibilidad absoluta del abogado de la parte que pidiere 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 Art. 183.”

Aún cuando por interpretación analógica es un supuesto asimilable, sin embargo a veces no ha sido interpretado de esta forma por los Tribunales, haciendo a las abogadas que sufren esta discriminación enfrentarse a situaciones absurdas, incluso llegando acudir a los Tribunales con su bebe y teniendo que interponer los recursos pertinentes.

## **Disposición Adicional Décima.**

Se propone la **modificación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores**, en el sentido de regular el establecimiento de un permiso anual por horas a disposición de las y los progenitores, que compartirán al 50% obligatoriamente y que variarán en relación a la edad de los y las hijas, estableciéndose en tres tramos, según la edad de los y las hijas:

del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1º) El primer tramo, correspondiente a la lactancia, abarcaría hasta el primer año de edad, en el que las visitas al pediatra son al menos mensuales, en este caso, independientemente de las horas previstas para la lactancia, se establecerá un permiso de 48 horas anuales, con flexibilidad en cuanto a su disfrute si bien siempre al 50%, entre las y los progenitores.

2º) El segundo tramo abarcaría desde el año del menor hasta los cuatro, en este caso son frecuentes los catarros y demás enfermedades comunes concordadas con la edad, algunas de ellas propias de la asistencia a la guardería, colegio, etc. en este tramo se establecerá un permiso de 36 horas anuales que serán disfrutadas al 50% entre las y los progenitores.

3º) El tercer tramo abarcaría de los cuatro años a los doce, estableciéndose igualmente un permiso de 24 horas anuales con el que se permitiera la asistencia a reuniones de colegio, dentistas, médicos, etc, que serán disfrutadas al 50% entre las y los progenitores.

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización 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.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos

A fin de conseguir un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares a las y los progenitores, se establecerá un permiso, de un determinado número de horas anuales que serán disfrutadas al 50% para cada progenitor o progenitora con carácter obligatorio, y que variará en relación a la edad de los hijos e hijas, con el fin de que las y los progenitores puedan atender a las necesidades de los hijos y las hijas por enfermedades comunes, asistencia a servicios médicos, reuniones de colegios, etc.

- e. establecidos legal o convencionalmente.
- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise 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.

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

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la



concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

**Disposición Adicional Décimo Séptima.**

**Se propone introducir un apartado 1 bis al artículo 40** del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

“1 bis. No obstante, se admitirá la cesión hasta la mitad de la prestación a favor del cónyuge o ex cónyuge del titular de la prestación en los términos pactados según los artículos. 1404 y 1431 del Código civil. Comunicado el pacto de cesión de la prestación a la Tesorería General de la Seguridad Social, esta hará directamente el abono correspondiente al cónyuge o ex cónyuge.”

### Artículo 1437

En el régimen de separación pertenecerán a cada cónyuge los bienes que tuviese en el momento inicial del mismo y los que después adquiera por cualquier título. Asimismo corresponderá a cada uno la administración, goce y libre disposición de tales bienes.

### Artículo 1397

Habrán de comprenderse en el activo:

1. Los bienes gananciales existentes en el momento de la disolución.
2. El importe actualizado del valor que tenían los bienes al ser enajenados por negocio ilegal o fraudulento si no hubieran sido recuperados.
3. El importe actualizado de las cantidades pagadas por la sociedad que fueran de cargo sólo de un cónyuge y en general las que constituyen créditos de la sociedad contra éste.

Por último, con el fin de erradicar una de la discriminaciones que produce el régimen económico de sociedad de gananciales del matrimonio al no compartir las aportaciones a la Seguridad Social o Previsión Social efectuadas por uno de los cónyuges durante el matrimonio, se propone añadir una disposición adicional para regular las modificaciones necesarias en el Código Civil:

Se propone la modificación del **artículo 1437** del Código Civil, que quedará así:

“1º Los obtenidos por el trabajo o la industria de cualquiera de los cónyuges, incluyendo las cotizaciones y las aportaciones realizadas por el o la cónyuge o por su empresario constante matrimonio a la Seguridad Social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados.”

Se propone la modificación del **artículo 1397** Código Civil introduciendo un número 4 del siguiente contenido:

“4.- Las cotizaciones y las aportaciones realizadas constante matrimonio a la Seguridad Social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados debidamente actualizadas. A estos efectos cualquiera de los cónyuges o ex cónyuges podrá solicitar el cálculo actualizado a la tesorería general de la seguridad social o en su caso al sujeto gestor del régimen”.

### **Artículo 1422**

El patrimonio final de cada cónyuge estará formado por los bienes y derechos de que sea titular en el momento de la terminación del régimen, con deducción de las obligaciones todavía no satisfechas.

Se propone la modificación del **artículo 1422** del Código Civil, introduciendo un segundo párrafo:

“También se adicionará al patrimonio final el valor actualizado de las cotizaciones y las aportaciones realizadas constante matrimonio por el cónyuge o por su empresario a favor de cada cónyuge a la Seguridad social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados.”

### **Artículo 1404**

Hechas las deducciones en el caudal inventariado que prefijan los artículos anteriores, el remanente constituirá el haber de la sociedad de gananciales, que se dividirá por mitad entre los cónyuges o sus respectivos herederos.

Se propone introducir dos párrafos, 2º y 3º al **artículo 1404** del Código Civil:

“Los cónyuges podrán pactar el abono correspondiente al valor actualizado de las cotizaciones o aportaciones a regímenes de previsión, cuando el cónyuge deudor ya percibiese una prestación, a cargo de una parte alícuota de esa prestación, sin que en ningún caso pueda ser superior a la mitad.

Tal pacto se formalizará en escritura pública o en convenio regulador judicialmente aprobado y se comunicará a la Seguridad social o en su caso al sujeto gestor del régimen, para realizar directamente los pagos correspondientes al cónyuge acreedor mientras la prestación no se extinga.”

### Artículo 1431

El crédito de participación deberá ser satisfecho en dinero. Si mediaren dificultades graves para el pago inmediato, el Juez podrá conceder aplazamiento, siempre que no exceda de tres años y que la deuda y sus intereses legales queden suficientemente garantizados.

Se propone introducir dos párrafos, 2º y 3º al **artículo 1431** del Código Civil:

“No obstante, los cónyuges podrán pactar el abono de la parte del crédito de participación correspondiente al valor actualizado de las cotizaciones o aportaciones a regímenes de previsión, cuando el cónyuge deudor ya percibiese una prestación, a cargo de una parte alícuota de esa prestación sin que en ningún caso pueda ser superior a la mitad de dicha prestación.

El 2º párrafo sería como en el apartado anterior.

Para luchar contra la feminización de la pobreza y avanzar en la individualización de las pensiones, se proponen estas modificaciones al Código Civil y las concordantes en la Ley General de Seguridad Social.

La Ley de igualdad es una herramienta que nos permitirá avanzar en la eliminación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, pero para que tenga efectividad es necesario regular materias que no se encuentran recogidas en el anteproyecto, pues en caso contrario podríamos encontrarnos ante un retroceso en la consecución de la igualdad plena.